

Rakennusalan sosiaalisen vastuun raportoinnin vertailu kansainvälisen raportointiohjeiston henkilöstökäytäntöjen ja työolojen indikaattoreiden mukaisesti

Mia Turunen

Tekijä	Aloitusvuosi
Mia Turunen	2009
Raportin nimi	Sivumäärä
Rakennusalan sosiaalisen vastuun raportoinnin vertailu kansainvälisen raportointiohjeiston henkilöstökäytäntöjen ja työolojen indikaattoreiden mukaisesti	41
Ohjaaja	
Minna-Maari Harmaala	
<p>Yritysvastuun käsite on tullut suomalaisille yrityksille tutummaksi yritysvastuuraportoinnin lisääntyessä. Monet yritykset eivät kuitenkaan panosta vastuuraportteihin vaan sisällyttävät yritysvastuunasiat muutaman sivun mittaiseksi osaksi vuosiraporttia. Tässä opinnäytetyössä vertaillaan rakennusalan yritysten sosiaalisen vastuun raportointia kansainvälisen raportointiohjeiston henkilöstökäytäntöjen ja työolojen indikaattoreiden edellyttämien tietojen mukaisesti.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on analysoida miten suurimmat Suomessa toimivat rakennusalan yritykset raportoivat sosiaalisesta vastuustaan ja verrata niiden raportointia kansainvälisen raportointiohjeiston laatiin indikaattoreihin. Analysoitaviin viiteen indikaattoriin kuuluvat työllistäminen, henkilöstön ja johdon väliset suhteet, työterveys ja –turvallisuus, koulutus sekä monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet. Teoreettisessa viitekehyksessä selvitetään yritys vastuun, sosiaalisen vastuun ja kansainvälisen raportointiohjeiston käsitteitä sekä koko toimialan sosiaalisen vastuun ongelmien keskeisiä sisältöjä.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytetään sisällönanalyysiä. Työssä analysoitiin toimialan yritysten vuosikertomuksia vuodelta 2011 ja yritysten kotisivujen vastuullisuus – osioita. Aineistona on käytetty myös yritysten englanninkielisiä vuosikertomuksia ja niiden englanninkielisiä kotisivuja.</p> <p>Tutkimuksessa kävi ilmi, että toimialan yritysten raportoinnissa on kansainväliseen raportointiohjeistoon verrattuna vielä paljon puutteita, vaikka kaksi neljästä vertailtavasta yrityksestä raportoi yritys vastuustaan ohjeiston pohjalta. Osa yrityksistä kunnostautui muutamilla osa-alueilla toisia paremmin, mutta rakennusalan riskialttiin luonteen takia olisi toivottavaa, että konsernit pyrkisivät parantamaan raportointiaan erityisesti henkilöstökäytäntöjen ja työolojen indikaattoreiden edellyttämien tietojen osalta.</p>	
Asiasanat	
Sosiaalinen vastuu, rakennusteollisuus, työturvallisuus, harmaa talous	

Degree programme in Business Administration

Author	Year of entry
Mia Turunen	2009
The title of thesis Comparing the social responsibility of the building industry based on the Global Reporting Initiatives' indicators of labor practices and decent work.	Number of pages 41
Supervisor Minna-Maari Harmaala <p>The concept of corporate social responsibility has become more familiar for Finnish companies since the amount of reporting has increased. However, a large part of the companies don't seem to make an effort when reporting responsibility issues and just add the company's CSR actions as a few pages long part to its annual report. This thesis compares how the companies operating in the Finnish building industry report on their social responsibility based on the information required by the global standards of reporting in its section of labor practices and decent work.</p> <p>The object of this thesis is to analyze how the companies report on their social responsibility and to compare their reporting to the indicators of the global standards. The indicators that are studied as the main object are employment, labor/ management relations, occupational health and safety, training and education, diversity and equal opportunities. In the theoretical section the study goes through the aspects of corporate responsibility, social responsibility, global reporting initiatives and the main problems inside the industry involving social responsibility.</p> <p>The research method of the thesis was content analysis. The materials used on the analysis were the companies' annual reports of year 2011 and the responsibility sections on the companies' web pages. The companies' annual reports and web pages in English were also used as a reference.</p> <p>The results revealed that there are many issues in the companies' social responsibility reporting that are missing or inadequate, although two out of four of the chosen companies' reports are based on the Global Reporting Initiative's index list. Part of the companies were better in some sections than the others, but considering the risky nature of the building industry it would be desirable that all the companies would focus on improving their reporting especially in the data needed for the indicators of labor practices and decent work.</p>	
Key words Social responsibility, building industry, occupational safety, undeclared economy	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoitteet ja sisältö.....	2
1.2	Tutkimusongelma ja näkökulma	3
1.3	Tutkimusmenetelmä	3
2	Yritysvastuu.....	4
2.1	Yrityksen sosiaalinen vastuu	4
2.2	Sosiaalinen vastuu yritysmaailmassa	5
2.3	Sosiaalinen vastuu ja lainsäädäntö.....	5
2.4	Julkisen vallan näkemys yritysmaailman sosiaalisesta vastuusta.....	6
3	Yritysvastuun raportointi	7
3.1	Global Reporting Initiative (GRI) – ohjeisto	7
3.1.1	Raportoinnin ohjekirja	8
3.2	GRI – ohjeiston indikaattorit sosiaalisen vastuun raportoinnissa	9
3.2.1	Sosiaalisen vastuun toimintaindikaattorit	9
3.2.2	Sovellustasojärjestelmä.....	12
3.3	GRI – ohjeiston kehittäminen	12
3.4	Yritysvastuuraportoinnin haasteet ja tulevaisuus Suomessa	13
4	Rakennusalan toimialakohtaiset haasteet sosiaalisen vastuun alueella	14
4.1	Harmaa talous	15
4.1.1	Harmaa talous rakennusallalla.....	15
4.1.2	Tilaaajavastuulaki.....	17
4.1.3	Kuittikauppa.....	17
4.2	Työturvallisuus.....	18
5	Tutkimusmenetelmänä sisällönanalyysi.....	20
5.1	Sisällönanalyysin käsite	20
6	Kohdeyritysten sosiaalisen vastuun raportoinnin analysointi	21
6.1	Kohdeyritysten esittely	21
6.1.1	Kohdeyritysten arvoista	22
6.2	Kohdeyritysten sosiaalisen vastuun raportoinnin vertailu	22
6.2.1	Työllistäminen.....	24

6.2.2	Henkilöstön ja johdon väliset suhteet.....	25
6.2.3	Työterveys ja – turvallisuus	26
6.2.4	Koulutus	29
6.2.5	Tasavertaisuus	30
7	Pohdinta ja yhteenveto	32
	Lähteet.....	36

1 Johdanto

Yritysvastuuraportointi on kasvattanut tunnettuuttaan tämän päivän yritysmaailmassa. Koska vastuullisuus on muodikasta, voitaisiin ajatella, että jokaisella suurella yrityksellä on oma vastuuraporttinsa. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Suuri osa yritysvastuutaan kartoittavista yrityksistä liittää tulokset vuosiraporttinsa kylkeen muutaman sivun mittaisina esitelminä. Mikäli yritys raportoi vastuullisuudestaan, se ei välttämättä tee sitä kansainvälisten ohjeiden mukaan joka voi osaltaan hankaloittaa tulosten tulkintaa sekä vertailtavuutta muihin kilpailijoihin.

Tämän päivän suuret joukkoirtisanomiset ja epävarma taloustilanne voivat edesauttaa yritysten henkilöstön epävarmuuden lisääntymistä ja negatiivisen ilmapiirin kasvamista. Hyvinvoiva henkilöstö on yritykselle ehdoton voimavara, jonka sitouttaminen ja tyytyväisyyden ylläpitäminen on yritykselle pitkällä aikavälillä melko varmasti tuottoisaa.

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltavalla rakennusosalalla on omia toimialakohtaisia haasteita esimerkiksi työturvallisuuden suhteen. Alan luonne käsittää useita urakatöitä sekä alihankkijoiden ketjujen kautta vaihtuvaa henkilöstöä työmailla. Kuinka tarkasti toimialan suurimmat yritykset kiinnittävät näihin asioihin huomiota?

Rakennusala on viime aikoina pyrkinyt ahkerasti korjaamaan esille nousseita ongelmia pimeään työvoiman käytöstä ja kuittikauppojen tuomasta negatiivisesta julkisuudesta. Pimeä työvoima liittyy erittäin läheisesti yritysten sosiaaliseen vastuunkantoon. Pimeästi palkkansa vastaanottava työmies ei ole missään kirjoilla joten työnantajan velvollisuudet esimerkiksi työturvallisuuden suhteen voivat jäädä epämääräisiksi, eikä työehtosopimusten minimipalkkoja ole välttämättä noudatettu. Harmaan talouden vaikutukset ulottuvat läpi yhteiskunnan, ja se on yksi vakavimpia haasteita joita rakennusala on kohdannut.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään tarkastelemaan rakennusalan sosiaalisen vastuun raportointia Suomen neljän suurimman rakennusalan konsernin kautta, sekä tuomaan esille toimialakohtaisia haasteita ja niiden mahdollisia ratkaisukeinoja. Opinnäytetyön tavoitteena on vertailla alan suurten toimijoiden käytäntöjä sosiaalisen vastuun tulosten

esittämisessä. Yksi vertailun kohde on se, pohjaavatko nämä neljä suurta konsernia raportointiaan kansainvälisen raportointiohjeiston indekseihin, ja jos ne hyödyntävät ohjeiston indeksejä, missä laajuudessa ne niin tekevät.

1.1 Työn tavoitteet ja sisältö

Työn tavoitteena on vertailla Suomen markkinoilla toimivien rakennusalan suurimpien toimijoiden käytäntöjä sosiaalisen vastuun tulosten esittämisessä kansainvälisen raportointiohjeiston henkilöstökäytäntöjen ja työolojen indikaattoreiden osalta. Tutkittavaa aineistoa vertaillaan sisällön analysoinnin kautta.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys johdattaa lukijan yritysvastuun, erityisesti sosiaalisen vastuun käsitteen ja yritysvastuuraportoinnin sekä kansainvälisen raportointiohjeiston esittelyn kautta toimialakohtaisiin haasteisiin ja tämän jälkeen varsinaiseen analysointiosaan. Aineiston analysoinnissa on hyödynnetty erityisesti konsernien vuosiraportteja vuodelta 2011 ja vastuullisuuden osa-alueisiin keskittyviä internet -sivuja konsernien kotisivujen yhteydessä. Vuosiraporteissa ja kotisivuissa on analysoitu yritysten suomenkielisten sivujen lisäksi myös englanninkielistä aineistoa. Analysoinnin jälkeen viimeisessä kappaleessa tuodaan esille tutkimuksen perusteella tehtyjä johtopäätöksiä ja kohdeyritysten sosiaalisen vastuun raportoinnin tasoa sekä arvioidaan opinnäytetyön tavoitteen ja prosessin onnistumista.

Työn tarkoituksena on tuoda esille sosiaalisen vastuun raportoinnin nykytilaa rakennusalan osalta ja tutkia hyödyntävätkö tutkimuksessa käytetyt kohdeyritykset kansainvälisiä ohjeistoja vastuuraportoinnissaan. Tavoitteena on myös havainnoida analysoidun aineiston pohjalta sitä, ovatko ne yritykset, jotka eivät käytä kansainvälisen ohjeiston indeksipohjaa raportoinnissaan kuitenkin esittäneet indikaattoreiden edellyttämiä tietoja ja olisiko niillä näin ollen mahdollisuus siirtyä käyttämään kansainvälisen ohjeiston indikaattoreita vastuuraportoinnissaan sosiaalisen vastuun osalta.

1.2 Tutkimusongelma ja näkökulma

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma ja pääkysymys on:

Miten laajasti Suomessa toimivat rakennusalan suurimmat konsernit raportoivat sosiaalisesta vastuustaan verrattuna kansainvälisen raportointiohjeiston henkilöstöä ja työolosuhteita käsitteleviin indikaattoreihin?

Opinnäytetyön pääkysymyksen lisäksi tarkoitus on huomioida ja tarkentaa analysointia apukysymyksillä, kuten:

- *Löytyykö kohdeyritysten raportoinnista parannettavaa, kun esitettyjä tietoja verrataan kansainvälisen raportointiohjeiston indikaattoreiden edellyttämiin tietoihin?*
- *Onko yrityksillä jo olemassa olevia valmiuksia kehittää raportointiaan vastaamaan kansainvälisen raportointiohjeiston indikaattoreiden vaatimuksia olemassa olevien tietojen perusteella?*

Tutkimuksen näkökulma on ulkopuolisen sidosryhmän näkökulma. Sidosryhmät haluavat yleensä saada mahdollisimman tarkkaa tietoa yrityksen henkilöstöpolitiikasta ja henkilöstösuhteiden kehittämisestä. Tähän viestintään yritysraportin sosiaalisen vastuun osio on hyvä viestintätyökalu, mikäli se noudattelee esimerkiksi kansainvälisen raportointiohjeiston indikaattoreita henkilöstökäytäntöjen ja työolojen osalta. Sidosryhmille hyödyllistä tietoa on myös mahdollisen kolmannen osapuolen, ulkopuolisen auditoijan arviointi raportista.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on tutkimustyyppiltään kvalitatiivinen, ja aineistoa käsitellään sisällönanalyysin kautta. Tutkimuksessa on myös osittain numeerista tietoa, joka on sidoksissa yritysten henkilöstölukuihin ja sukupuolijakaumiin, sillä ne liittyvät henkilöstötunnuslukujen mittareihin ja vertailtavuuteen. Sisällönanalyysin tutkimusmenetelmä käsitellään myöhemmin omassa luvussaan.

2 Yritysvastuu

Tällä vuosituhannella on noussut pinnalle kysymys siitä, minkälaisia eettisiä velvoitteita yrityksillä on yhteiskuntaa kohtaan. Keskustelun suunta on lähtenyt määrittelemään yrityksiä yrityskansalaisiksi ja niille on osoitettu ehtoja toimia yhteiskuntavastuullisesti. (Laitinen 2012, 22.)

Yritysvastuuta pidetään usein synonyymina yhteiskuntavastuulle. Tämä on osittain totta, mutta tarkemmin määriteltäessä kyseessä on käsitteellisesti kaksi eri termiä jotka liittyvät toisiinsa. Yhteiskuntavastuu oli yksi ensimmäisiä käsitteitä kun lähdettiin määrittelemään sitä, kuinka termi 'kestävä kehitys' saataisiin sovellettua yritysmaailmaan. Yrityksen yhteiskuntavastuu viittaa terminä yhteyteen yrityksen oman toiminnan ja kestävän kehityksen välillä, ja yritysvastuun käsite liittyy läheisemmin 2000-luvun näkökulmaan. Yritysvastuu – käsitteellä korostetaan enemmän yrityksen omaa toimintaa, jota tarkastellaan soveltuvien osin myös vastuullisuuden näkökulmasta. (Jussila 2010, 12–13.)

Yrityksen aikaperspektiivi on muuttunut yritysvastuun ja sosiaalisen pääoman kehittämisen myötä. Puheen tasolla suuryritysten toiminnan arkeen kuuluvat tänä päivänä termit ihmisiin sijoittaminen, investointi sosiaaliseen pääomaan, yrityskulttuuriin ja osaamiseen. Kapea-alaisesti toimivat yritykset liikkuvat tässä keskustelussa pinnallisesti ja hahmottaen työntekijät resurssieränä. Syvempää ajattelua yrityksessä kertoo näkökulma, jossa ”ihmiset ovat yrityksemme”, ja työntekijät ja liikevoitto nähdään yhteydessä toisiinsa. Vuorovaikutteisuus, reilu peli ja eettinen ymmärrys ovat edellytyksiä innovatiiviselle organisaatiokulttuurille. (Laitinen 2012, 25–26.)

2.1 Yrityksen sosiaalinen vastuu

Yrityksen sosiaalinen vastuu kohdistuu sen toimien vaikutuksen kohteena oleviin ihmisiin, ensisijaisesti henkilöstöön. Sosiaaliseen vastuuseen sisältyy esimerkiksi työturvallisuuden parantaminen, henkilöstön kehittäminen ja sen hyvinvoinnin edistäminen. Yhteiskunnan näkökulmasta yrityksen sosiaaliseen vastuuseen voidaan katsoa kuuluvan

myös sen työllistävä vaikutus ja samalla työpaikkojen vähentämisen vaikutusten minimointi mahdollisten yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena. Suomessa osa sosiaalisen vastuun alaisista aiheista kuten esimerkiksi työturvallisuus on säädetty lailla. Mikäli yrityksellä on halua olla edelläkävijä vastuullisena työnantajana, tulisi sen kuitenkin kehittää myös näitä lailla säädettyjä velvoitteita yli minimivaatimusten. Vastuullisella yrityksellä on usein parempi työnantajamielikuva yhteisön silmissä. (Harmaala & Jallinoja 2012, 20.)

2.2 Sosiaalinen vastuu yritysmaailmassa

Yritys tarvitsee menestyäkseen osaavia ja työssään viihtyviä työntekijöitä. Vastuullista henkilöstöpolitiikkaa voi toteuttaa monella tavalla, kuten kehittämällä työhyvinvointia, panostamalla työntekijöiden osaamiseen, kehittämällä johtamiskäytäntöjä ja esimiestyötä. Hyvän henkilöstöpolitiikan merkkejä ovat esimerkiksi hyvistä työsuorituksista palkitseminen, yrityskulttuurin vahvistaminen ja yhteisten arvojen kehittäminen, sisäisen viestinnän tukeminen ja rehellinen vuoropuhelu sekä työnantajamielikuvasta huolehtiminen. Monet yritykset teettävät säännöllisesti tyytyväisyyskyselyjä, ilmapiiiritutkimuksia ja asennetutkimuksia saadakseen tietoja mahdollisista kehittämiskohteista ja henkilöstön tyytyväisyydestä. (EK 2012.)

2.3 Sosiaalinen vastuu ja lainsäädäntö

Suomen lainsäädäntö määrittelee monia sosiaalisen vastuun osa-alueita, kuten työntekijöiden sosiaaliturvan ja työterveyshuollon. Myös säädösperusteinen irtisanomisuhan alaisten työntekijöiden muutosturvaa säätelevä laki ja laki sosiaalisista yrityksistä määrittävät työnantajan velvollisuuksia. Vapaaehtoinen panostaminen sosiaalisen vastuun alaiseen toimintaan on mahdollista suuremmassa mittakaavassa verrattuna taloudellisiin ja ympäristövastuun osa-alueisiin, koska näitä kahta toiminta-aluetta sääntelevät suuremmalta osin lait. Yleisesti yritysten odotetaan kuitenkin noudattavan kansallisia ja kansainvälisiä suosituksia. Lainsäädännön ulkopuolisena vastuullisena toimintana voidaan katsoa esimerkiksi maahanmuuttajien työllistäminen, ikääntyvien työssä jaksamisen edistäminen ja korkeakoulujen tutkimustyön tukeminen. (Työ- ja elinkeinotoimisto.)

2.4 Julkisen vallan näkemys yritysmaailman sosiaalisesta vastuusta

Suomessa myös julkinen valta on sitoutunut edistämään yritysmaailman vastuullisuutta säädöksillä ja markkinalähtöisesti julkaisemalla Valtioneuvoston periaatepäätöksen yhteiskunta- ja yritysvastuun kehittämisestä eri sektoreilla. Periaatepäätöksessä todetaan, että Valtio voi toimia edelläkävijänä vastuullisuuden juurruttamisessa tämän päivän yrityskulttuuriin. Myös omistajille tuotetun lisäarvon vaikutus yrityksen elinkeinotoiminnan jatkuvuuteen ja kilpailukyvyn ylläpitämiseen huomioidaan, mutta päätöksessä huomautetaan myös sidosryhmäpaineiden vaikutuksesta yrityksen vastuullisuuden kehittämiseen. Vastuullisesti toimivalta yritykseltä edellytetään vastuullisten ja laadukkaiden tapojen noudattamista sen kaikissa toimintamaissa läpi koko tuotantoketjun. Valtioneuvosto linjaa myös että yrityksiä tullaan rohkaisemaan toimintaohjeiden noudattamiseen sekä kunnioittamaan työelämän oikeuksia pitkissäkin toimitus- ja tuotantoketjuissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 1-3.)

3 Yritysvastuun raportointi

Ollakseen hyvä yrityskansalainen, yrityksen tulee kantaa vastuuta teoistaan ja toiminnastaan sekä ympäristöään että sidosryhmiään kohtaan. Tämän vastuun toteutumisen tiedottamiseksi useat yritykset julkaisevat vuosittain yritysvastuuraportin, joko erillisenä raporttina tai osana yrityksen vuosikertomusta. Vastuuraportti on arviointi- ja viestintätyökalu jonka avulla yritys voi viestiä sidosryhmilleen siitä, kuinka se on onnistunut omissa tavoitteissaan yritysvastuun osalta. Raportissa voidaan myös osoittaa, kuinka yrityksen tavoitteet yhteiskuntavastuun alueella vaikuttavat sen toimintaan. (Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto, 4.)

Raportoiminen liittyy kiinteästi yritysvastuuseen. Mitattavuus ja avoimuus ovat yritysvastuun lähtökohdista tärkeimpiä, ja nämä periaatteet eivät voi toteutua ilman jonkinlaista saavutusten ja toimenpiteiden raportointia. Raportoinnin keskeisin ja käytetyin työväline on kansainvälinen raportointiohjeisto GRI, mutta yritykset voivat käyttää myös muita ohjeistoja. Yleensä muut ohjeistot pyritään tekemään GRI:n kanssa edes osittain yhteneviksi. Yhteinen raportointimalli helpottaa raportoinnin vertailtavuutta, koska eri alojen yritykset esittävät tietoja toiminnastaan yhteisten mallien kautta ja näin jopa toimialojen keskinäinen vertailtavuus helpottuu. (Jussila 2010, 144.)

Yritysvastuun raportoinnissa on haasteellista määrittää mittarien merkitys vertailtavuudelle. Koska yritysvastuun mittarit eivät ole yhtä selkeästi tulkittavissa kuin taloudellisen raportoinnin luvut, on ohjeistojen käyttämien mittarien merkitys vertailtavuuden kannalta keskeisessä osassa. Jokaisella osa-alueella on jatkuvasti käytössä erilaisia mittareita. Esimerkiksi ympäristövastuun osalta energiankulutusta voidaan seurata watteina tai jouleina, mutta sitä voidaan myös seurata päästöinä eli CO₂-yksikköinä. (Jussila 2010, 144–145.)

3.1 Global Reporting Initiative (GRI) – ohjeisto

GRI- ohjeisto on syntynyt prosessissa, jota johtivat YK:n ympäristöohjelma UNEP ja kestävä kehitys yrity maailmassa edistävä CERES (Harmaala & Jallinoja 2012, 224). Raportoinnin raamit syntyivät Yhdysvalloissa 90- luvulla, kun CERES perusti Global

Reporting Initiative – projektille oman osaston. Ensimmäinen versio ohjeistosta julkaistiin vuonna 2000, ja seuraavana vuonna CERES eriytti GRI- yksikön itsenäiseksi instituutioksi. Seuraava versio ohjeistosta, G2, luotiin kestävän kehityksen huippukouksessa Johannesburgissa 2002, jolloin UNEP kiinnostui yhteistyöstä ohjeiston suhteen. Raportointiohjeistoa päivitettiin vuonna 2006 versioon G3, ja nykyinen ohjeisto on saanut päivityksen G3.1 marraskuussa 2011. (Global Reporting Initiative b.)

3.1.1 Raportoinnin ohjekirja

GRI on yleinen viitekehys yhteiskuntavastuun seurannalle ja sen kehittämislle, toteuttamiselle ja johtamiselle. Kyseessä on kuitenkin ensisijaisesti vain raportointistandardi, joten sitä hyödynnettäessä on hyvä muistaa että sen näkökulmat ja mittarit ovat kiinnostavia lähinnä raportoinnin näkökulmasta, ja yritysvastuun johtamisessa voidaan keskittyä myös johonkin toiseen näkökulmaan. (Jussila 2010, 50.)

GRI- ohjeistoa voidaan käyttää ohjekirjana ja suuntaviittana siihen, kuinka yrityksen tulisi raportoida yhteiskuntavastuunsa osa-alueista. Erityisesti raportointia aloittelevan yrityksen on helppoa lähteä rakentamaan omaa vastuuraporttiaan valmiiksi annettujen indikaattorien kautta. Hienoa on, mikäli yritys pystyy viemään raporttiaan vielä ohjeistoa pidemmälle esittelemällä toimintaansa kuvin ja tarinoin, sillä näin raportista saadaan kohderyhmiä kiinnostavampi verrattuna tekstiin ja kaavioihin. (Harmaala & Jallinoja 2012, 225–226.)

Yrityksen raportista tulee sisällöllisesti helpommin vertailtavaksi esimerkiksi kilpailijoiden raporteihin sen käyttäessä GRI- sisältöindeksiä, johon voidaan merkitä raportoidut indikaattorit ja se, onko joitain raportoitu vain osittain tai miksi jotain on jätetty raportoimatta. Jotkin indikaattorit voivat yksinkertaisesti olla tarpeettomia joillakin toimialoilla, jolloin niistä on turhaa tehdä selvitystä. Olisi kuitenkin hyvä mainita syy miksi jokin indeksin kohta on jätetty raportista pois. Ohjeiston mukaisesti raportointiin tulisi sisällyttää kaikki sellaiset toimijat ja organisaatiot, joihin raportoivalla yrityksellä on määräysvalta ja joiden operatiivisiin toimintoihin raportoiva osapuoli voi merkittävästi vaikuttaa. (Harmaala & Jallinoja 2012, 225–226.)

3.2 GRI – ohjeiston indikaattorit sosiaalisen vastuun raportoinnissa

Kansainvälinen raportointiohjeisto käsittää raportin sisällönmäärittelyn ja tiedon laadunvarmennuksen periaatteiden ohjeistuksen. Ohjeisto määrittelee myös raportin toimintaindikaattoreista ja muista indikaattoreista koostuvan perussisällön ja raportin tekniset käytännöt. Ohjeiston ”Reporting Guide” eli käsikirja on saatavilla suomeksi ja se kertoo seikkaperäisesti miten GRI:n eri indikaattorit määritellään ja kuinka niitä tulkitaan johdonmukaisesti. Käsikirjassa on kerrottu ohjeiden mukaisesti laaditun raportin kahdesta eri osasta, raportin sisällön, laadun ja rajauksen määrittelystä sekä raportin perussisällöstä. Perussisällössä raportin laatijan tulisi tuoda esiin tietoja, jotka ovat olennaisia organisaatiolle ja sen sidosryhmille. Perussisältö käsittää kolme erillistä osaa; strategian ja taustakuvauksen, johtamiskäytännöt sekä varsinaiset toimintaindikaattorit, jotka sisältävät vertailukelpoista tietoa organisaation toiminnasta yritysvastuun kolmen eri osa-alueen alla. (Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto, 3–6.)

3.2.1 Sosiaalisen vastuun toimintaindikaattorit

Ohjeiston mukaan organisaation sosiaalisen vastuun toimintaindikaattoreita ovat sen vaikutukset oman toiminta-alueensa sosiaalisiin järjestelmiin. Indikaattoreita ovat henkilöstökäytännöt ja työolot, ihmisoikeudet, sekä yhteiskunta- ja tuotevastuuindikaattorit. Tässä opinnäytetyössä keskitytään pelkästään ensimmäisen indikaattorin, henkilöstökäytäntöjen ja työolojen, raportoinnin vertailuun. (Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto, 29.)

Henkilöstökäytäntöihin ja työoloihin kuuluvat näkökohdat perustuvat kansainvälisiin normeihin. Näitä normeja ovat esimerkiksi YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, YK:n kansainväliset yleissopimukset, Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työpaikkojen perusoikeuksien julistus vuodelta 1998 ja Wienin julistus ja toimintaohjelma. Näiden lisäksi henkilöstökäytäntöjen indikaattorit perustuvat myös kahteen muuhun yritysten sosiaalisen vastuun normiin: ILO:n monikansallisia yrityksiä ja sosiaalista menettelytapaa koskevaan julistukseen sekä OECD:n monikansallisten yritysten ohjeistoon. (Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto, 29.)

Organisaation sosiaalisen vastuun osio alkaa johtamistapojen kuvauksella. Henkilöstönäkökohtien osat ovat työllistäminen, henkilöstön ja johdon väliset suhteet, työterveys ja – turvallisuus, koulutus sekä moninaisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet. Toisessa osiossa esitellään yrityksen tavoitteet ja toiminta liittyen sen henkilöstötoimintaan. Tähän osioon liittyen esitellään myös menettelytapojen lyhyt kuvaus tai tieto siitä, mistä raportin lukija voi halutessaan selvittää lisää, kuten linkki Internet-sivulle. Organisaation vastuiden alla kerrotaan, millä johtamistasolla kannetaan ylin vastuu henkilöstönäkökulmista tai miten operatiivinen vastuu on jaettu ylimmän johdon keskuudessa. (Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto, 29–30.)

Raportoitavia henkilöstönäkökulmia on yhteensä viisi. Näiden viiden näkökulman sisällä on erikseen pää- ja lisäindikaattoreita. Kaikki ohjeiston indikaattorit on luotu monisidosryhmä -menetelmän avulla ja olennaisimpia useimpien organisaatioiden toiminnan osalta sovellettavia kohtia ovat pääindikaattorit. Ne tulisi raportoida, mikäli niitä ei ole erikseen määritelty epäolennaisiksi perustuen raportointiperiaatteisiin. Ohjeiston kannalta pääindikaattorit tulisi käydä läpi sisällön kattavuuden takia, mutta myös lisäindikaattorit voidaan määritellä olennaisiksi, mikäli organisaatio kokee että ne ovat tärkeitä raportin kattavuuden takia. (Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto, 5–7.)

Seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon 1 on koottu ja selitetty henkilöstönäkökulmien pää- ja lisäindikaattorit. Koska ohjeistolla on erilaisia sovellustasoja, yritykset voivat soveltaa raportointiaan vastaamaan vain osaan näkökulmista ja osaan niiden indikaattoreista. (Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto, 5–6.)

Taulukko1: Henkilöstökäytäntöjen ja työolojen indikaattorit GRI – ohjeistossa

TYÖLLISTÄMINEN	pääindikaattori	LA1 Henkilöstön kuvaus työsuhteen tyy- pin, työsopimuksen ja toiminta-alueen mu- kaan.
	pääindikaattori	LA2 Henkilöstön vaihtuvuuden kokonais- määrä ja -aste ikäryhmän, sukupuolen ja organisaation toiminta-alueen mukaan
	lisäindikaattori	LA3 Kokopäiväisille työntekijöille tarjotut edut, joita ei ole tarjottu määräaika- tai osa-aika-työntekijöille (keskeisten toi- mintojen osalta)
HENKILÖSTÖN JA JOHDON VÄLISET SUHTEET	pääindikaattori	LA4 Työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden suhteellinen osuus
	pääindikaattori	LA5 Vähimmäisirtisanomisaika muutosti- lanteissa ja onko aika määriteltä työsopimuk- sissa
TYÖTERVEYS JA - TURVALLISUUS	lisäindikaattori	LA6 Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja joh- don yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoa-antavissa toimikunnis- sa
	pääindikaattori	LA7 Tapaturmien ja ammattitautien, mene- tettyjen työpäivien ja poissaolojen määrät ja työhön liittyvien kuolemantapausten luku- määrä toimialueittain
	pääindikaattori	LA8 Organisaation työntekijöille, heidän perheilleen ja muille toimintayhteisön jäse- nille suunnatut koulutus-, harjoittelu-, opastus-, ennaltaehkäisy- ja riskinhallinta- ohjelmat vakavien sairauksien varalta
	lisäindikaattori	LA9 Ammattiliittojen kanssa solmittujen sopimusten käsittämät terveys- ja turvalli- suusteemat
KOULUTUS	pääindikaattori	LA10 Koulutustuntien vuosikeskiarvo työntekijää kohden henkilöstöryhmittäin
	lisäindikaattori	LA11 Henkilöstön osaamisen kehittämis- ohjelmat ja elinikäisen oppimisen toiminta- ohjelmat työssäoloaikana ja työsuhteen päätyessä
	lisäindikaattori	LA12 Näiden työntekijöiden prosentuaali- nen määrä, joiden kanssa käydään säännöl- lisiä kehitys- ja urakeskusteluja
MONIMUOTOISUUS JA TASAVERTAISET MAHDOLLISUUDET	pääindikaattori	LA13 Hallintoelinten kokoonpano ja niihin kuuluvien työntekijöiden osuus sukupuol- len, iän, vähemmistöryhmien ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien indikaatto- reiden mukaisesti
	pääindikaattori	LA14 Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde henkilöstöryhmittäin

(Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto, 30–31.)

3.2.2 Sovellustasojärjestelmä

G3 – version ohjeistoon sisältyy myös sovellustasojärjestelmä jota voidaan käyttää raportoinnin apuna. Sovellustasojärjestelmä (GRI Application Levels system) jakautuu kolmeen osaan; A-, B- ja C- tasoon, ja sen tarkoitus on kertoa lukijalle missä laajuudessa raportti soveltaa ohjeistoa ja muita GRI – viitekehyksen elementtejä. Järjestelmän tarkoitus on helpottaa ohjeistoa käyttävien yritysten viestintää kertomalla kuinka laajasti raportoinnissa on hyödynnetty ohjeiston indikaattoreita. Järjestelmä huomioi myös sen, onko kyseessä ensimmäistä kertaa raportoiva yritys vai kokenut raportoija. Organisaatio voi arvioida määriteltyjen sovellustasojen kriteerien perusteella itse oman raportointitasonsa. Mikäli raportin varmistamiseen käytetään ulkopuolista tahoa, raportoiva yritys voi lisätä tasomerkin perään tätä ilmaisevan plus – merkin, esim. B+. (Environmental Leader 2012; Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto, 5–6.)

3.3 GRI – ohjeiston kehittäminen

Kansainvälistä raportointiohjeistoa kehitetään jatkuvasti vastaamaan muuttuvan yrity maailman ja sidosryhmien tarpeita. Uusinta luonnosta ohjeistosta, G4:ä, on kehitetty vuodesta 2010 lähtien sidosryhmäyhteistyön ja julkisen kommentoinnin kautta. Muutosten tarkoituksena on kehittää raportointivaatimuksia koko ajan helpommin ymmärrettävään ja käyttäjäystävällisempään suuntaan. (Environmental Leader 2012; Global Reporting Initiative b.)

Esimerkiksi G3 -version esittelemät sovellustasot jäävät näillä näkymin kokonaan pois uudesta ohjeistosta, koska kehittäjien mukaan niiden tarkoitus on suurilta osin käsitetty väärin. Sovellustasojärjestelmää on lähdetty tulkitsemaan raporttien laadunmäärittäjänä, vaikka sen alkuperäinen tarkoitus oli auttaa osoittamaan raportoinnin laajuutta verrattuna ohjeiston sisältämän indeksilistan kaikkiin pää- ja lisäindikaattoreihin. Tasot tul- laan todennäköisesti korvaamaan kriteereillä, joiden minimitaso tulee täyttää jotta organisaatio voi sanoa raportoivansa kansainvälisen raportointiohjeiston mukaisesti. (Environmental Leader 2012.)

Muita suuria muutoksia on tulossa esimerkiksi johtamiskäytäntöjen raportoimiseen. Nykyisen muodon ollessa melko vapaa, tulee uuden ohjeiston myötä johtamiskäytän-

nöt raportoida jokaisen osion yhteydessä annetun mallin mukaisesti. Tarkoituksena on lisätä informaatiota siitä, kuinka johtamiskäytännöt implementoidaan osaksi yrityksen strategiaa yritysvastuun eri osa-alueilla. Myös hankintaketjuihin ja hankkijoiden määritelmiin on tulossa muutoksia, G4 -ohjeistossa hankintaketjut tulee esittää ja kuvata kokonaisuudessaan. Pienille ja keskisuurille organisaatioille tulee todennäköisesti lopulliseen versioon oma suositushjeistonsa indikaattoreiden raportointiin, koska kaikki uudet minimikriteerit eivät ole suoraan sovellettavissa pienten yritysten vastuuraporttia laadittaessa. Uutta G4 – ohjeistoa odotetaan julkaistavaksi toukokuussa 2013. (Gardner 2012; Global Reporting Initiative b.)

3.4 Yritysvastuuraportoinnin haasteet ja tulevaisuus Suomessa

Suomessa yritysvastuuraportointi ei ole vielä saavuttanut yleisesti ottaen vahvaa statusta ja erillisiä raportteja tehdään verrattain vähän; neljä viidestä Suomen 500 suurimmasta yrityksestä ei raportoi yritysvastuustaan lainkaan. Aktiivisimpia raportioijia ovat suuryritykset, joista puolet sadasta suurimmasta oli raportoinut yritysvastuustaan vuonna 2011, ja näistä sadasta n. 70 yritystä noudattaa GRI – raportointiohjeiston runkoa. Vain pieni osa ilmoitti ohjeiston mukaisen soveltamistason vastuuraporttinsa yhteydessä. (PricewaterhouseCoopers 2011, 3–6.)

Tämän hetken suurin haaste suomalaisen yritysvastuun johtamisessa on tavoitteiden puuttuminen. 75 prosenttia raportoivista yrityksistä on julkaissut ympäristö- ja taloustavoitteita, mutta sosiaalisen vastuun tavoitteet on ilmoittanut vain noin joka kolmas yritys. Joka vuosi muutama uusi yritys aloittaa vastuuraportoinnin omasta toiminnastaan. Raportoinnin aloittavilla yrityksillä on kuitenkin puolellaan etu mahdollisuudesta tehdä kaikin puolin pätevä ensimmäinen raportti. (PricewaterhouseCoopers 2011, 3–6.)

4 Rakennusalan toimialakohtaiset haasteet sosiaalisen vastuun alueella

Yrityksen toimiala ja yritysmuoto vaikuttavat sen yritys vastuuseen myös makrotasolla. Raportointiohjeissa on olemassa erikseen toimialakohtaisia ohjeita, jotka ovat korostaneet toimialan sisäistä tarkastelua. Toimialan korostaminen selkeyttää yrityksen viestintää, auttaa sen yritys vastuun kehittämistä, ja antaa kuluttajille ja asiakkaille helpomman keinon arvioida saman toimialan yrityksiä. (Jussila 2010, 35–36.)

Toimialakohtainen tarkastelu synnyttää myös ongelmia. Monen yrityksen tavoitteena on päästä yritys vastuutoiminnoillaan oman toimialansa kärkeen, vaikka yritys vastuun tulisi tukea yrityksen omien tavoitteiden asettamista pidemmälle. Kun puhutaan toimialakohtaisesta tarkastelusta, jäädään helposti vertailemaan eri yritysten keksimiä ratkaisuja toimialakohtaisiin ongelmiin. Olisi kuitenkin parempi jos joku taho toisi esiin ongelman yhteiskunnallisen merkityksen ja olisi valmis kantamaan vastuun toimialaa kohtaan esitetystä kritiikistä. Toimialakohtainen tarkastelu jää siis helposti puolustuskannalle tuodessaan esiin toimialan sisäisiä ratkaisuja ongelman pienentämiseksi, sen sijaan että pyritäisiin ongelman poistamiseen. (Jussila 2010, 35.)

Tämän päivän suurimmat haasteet rakennus alalla liittyvät harmaan talouden eri muotoihin ja työturvallisuuteen. Molempiin ongelmiin pyritään löytämään ratkaisuja alan sisällä ja yhteistyöllä esimerkiksi viranomaisten kanssa. Harmaa talous on vakava uhka alan toimivuudelle, sillä se vääristää kilpailua ja pimeän työvoiman käytöllä pyritään välttelemään verojen maksuvelvollisuutta ja työnantajan velvoitteita. Tämä taas vaikuttaa suoraan esimerkiksi työllistämiseen ja valtion verotulojen jakamisen kautta yhteiskuntaan. Pimeästi työskentelevä henkilö ei myöskään ole työterveyshuollon piirissä eikä kerrytä itselleen eläkettä. Työturvallisuuden puutteet rakennustyömailla heijastuvat sekä työntekijöihin että työmaan ympäristöön. Läheltä piti – tilanteita tapahtuu liian usein, ja toimiala myöntää että valvonta työmailla on vielä puutteellista riittämättömien resurssien takia. Viime aikoina esimerkiksi pääkaupunkiseudulla on tapahtunut kaksi räjähtysonnettomuutta työmailla, jossa vahinkoja on aiheutunut myös sivullisille. (Kuisti 2011; Rakennuslehti 2012.)

4.1 Harmaa talous

Harmaa talous on yksi talousrikollisuuden muoto. Sillä tarkoitetaan yleensä yritystoiminnassa tapahtuvaa lakisääteisten maksujen ja velvoitteiden laiminlyömistä. Esimerkkejä velvoitteiden laiminlyönnistä ovat työntekijän näkökulmasta pimeä työnteko ja sosiaalietuuksien väärinkäytökset, ja työnantajan näkökulmasta verojen kiertäminen ja muiden lakisääteisten maksujen maksamatta jättäminen. Harmaan talous vaikuttaa koko yhteiskuntaan, koska kun osa jättää verot maksamatta, se kuormittaa muiden veronmaksuvelvollisuutta ja vaikeuttaa julkisen rahoituksen piirissä olevista asioista huolehtimista kuten terveydenhuoltopalvelut, katujen ja teiden kunnossapito ja koulujen toiminta. (Harmaa Talous a.)

Myös rehelliset yrittäjät kärsivät harmaasta taloudesta, koska pimeä työ vääristää yleistä hintatasoa ja vaikuttaa myös tarjolla olevien työpaikkojen määrään. Myös joidenkin palvelujen ja hyödykkeiden laatu ja turvallisuus voivat kärsiä. Työntekijän tehdessä töitään pimeästi hänen eläkekertymänsä ei kasva, eikä häntä ole vakuutettu tapaturmien varalta. Myöskään ansiosidonnainen päiväraha tai sairauspäiväraha ei kuulu pimeää työtä tekevän etuihin. Vakavin seuraus harmaan talouden tukemisella on kuitenkin mahdollinen kytkös järjestäytyneeseen rikollisuuteen. (Harmaa Talous a.)

4.1.1 Harmaa talous rakennusalalla

Harmaa talous aiheuttaa n. 400–500 miljoonan euron tappiot yhteiskunnalle veroissa ja muissa maksuissa. Rakennusalalla harmaa talous on viime vuosina kansainvälistynyt ja kasvattanut vakavuusastettaan. Ilmiö näkyy esimerkiksi kansainvälisten virka-apupyyntöjen lisääntymisenä ja urakkaketjujen purkamisen yhteydessä, jolloin usein joudutaan selvittämään ulkomaisen yrityksen nimissä tapahtuneita maksuihin ja veroihin liittyneitä epäselvyyksiä. Keskeisin ongelma rakennusalalla on korkea aliurakointias- te ja kuittikauppa. (Marttinen & Kartano 2011, 6.)

Rakennusala on otollinen kasvualusta harmaalle taloudelle sen projektiluontoisuuden ja suuren työntekijätarpeen takia. Aliurakointiketjut ovat usein pitkiä, ja näissä todellinen työnantaja eli vastuullinen taho on helppoa häivyttää. Usein hämäreitä pikkufirmoja toi-

mii esimerkiksi omakotityömailla ja erilaisissa remonttihommissa. Yksityisellä ostajalla voi olla suuri kiusaus ostaa ilman kuittia, koska näennäisesti rahaa voisi säästyä satasista tuhansiin. Pimeä työ voi kuitenkin koitua kalliiksi, koska vilpillisen firman työn laatu tai takuu tehdystä työstä tuskin kilpailee rehellisen yrityksen kanssa. (Harmaa Talous b.)

Rakennusala on pyrkinyt kehittämään keinoja harmaan talouden kitkemiseksi, ja ryhtynyt toimimaan vapaaehtoisesti hankaloittaakseen talousrikosten ja pimeän työn tekemistä. Ala on ajanut aktiivisesti esimerkiksi urakkatietojen ilmoitusvelvollisuutta ja veronumerokäytäntöä. Rakennusalan työnantajaliitto Rakennusteollisuus RT on edellyttänyt valtionhallinnolta voimakkaita toimia harmaan talouden torjuntaan, koska vuonna 2010 verohallinnon tarkastukset osoittivat veronkierron ja kuittikaupan yleistyneen pienissä ja järjestäytymättömissä yrityksissä. Tarkastusten kohteina oli 2000 yritystä joista kolmasosassa esiintyi harmaata taloutta. Yli 5 miljoonan liikevaihdon yrityksissä puutteita ei esiintynyt juurikaan, toisin kuin pienissä, alle puolen miljoonan liikevaihtoa tekevissä yrityksissä. Rakennusteollisuuden mukaan koko alan liiketoiminta tulisi saada luvanvaraiseksi. Äärimmäisen tärkeäksi on koettu verohallinnon tekemä valvonta ja sen kohdistaminen erityisesti ongelmalliseksi tiedettyihin alueisiin. (Rakennuslehti 2010.)

Verohallinnon verotarkastusyksikön tekemässä tehovalvontaiskussa vuoden 2011 lokamarraskuussa tehtiin koko Suomen alueella yhteensä 312 rakennustyömaakäyntiä. Kampanjan toteuttamiseen osallistuivat kaikki Verohallinnon yksiköt ja Aluevalvontaviranomaisen työsuojelutarkastajia. Valvontaiskut paljastivat karun totuuden, sillä Rakennusteollisuuden kanssa sovitut harmaan talouden vastaiset menettelyt olivat käytössä vain noin joka viidennellä työmaalla. Näihin menettelyihin kuuluvat esimerkiksi kuvalliset tunnisteet työmaalla, työmaan kaikkien työtekijöiden ja heidän työnantajiansa tunnistaminen ja tietojen ylläpito ja päivittäminen. Sähköisenä toteutettu kulkulupajärjestelmä oli käytössä tarkastetuista työmaista vain 49 prosentilla. Toimivan valvonnan tarkoitus on ollut luoda valmiuksia vuoden 2012 aikana käyttöönotettavalle veronumerolle ja vuonna 2013 voimaan tulevalle rakennusalan urakka- ja kulkulupatietojen ilmoitusmenettelylle. (Verohallinto 2012.)

4.1.2 Tilajavastuulaki

Verotarkastusyksikön tekemien tehovalvontaiskujen aikana havaittiin useilla rakennustyömailla puutteita myös tilajavastuulain noudattamisessa. Tilajan tulisi lain mukaan pyytää sopimusosapuoleltaan selvitys lakisääteisten velvoitteiden noudattamisesta ja sovellettavista työehdoista ennen vuokratyövoiman käyttöä koskevan sopimuksen tai alihankintasopimuksen tekemistä. Puutteita esiintyi joka viidennellä työmaalla. (Verohallinto 2012.)

Tilajavastuulaki on yksi harmaan talouden keskeisistä torjuntakeinoista ja sen tarkoitus on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua sekä työehtojen noudattamista. Laki on ollut voimassa vuoden 2007 alusta lähtien. Lain noudattamatta jättäminen on sanktioitu laiminlyöntimaksuilla, jotka ovat 1500 ja 15000 euron välillä riippuen saavutetusta hyödyistä. Tilajalla on selvitysvastuu, kun työ tehdään tilajan toimitiloissa tai työkohteessa ja alihankkijalla on työntekijöitä. (Koivu, Ranta-aho & Vuoti 2010, 124–125.)

Rakennusala kuuluu kokonaisuudessaan lain soveltamisen piiriin, ja laki koskee myös ulkomaalaisia yrityksiä silloin, kun työ tehdään Suomessa. Valvonnan piiristä on rajattu pois pienet alle 7500 euron arvoiset alihankintasopimukset ja vuokratyövoiman käyttö alle 10 päivän työsuhteissa. Lakia ei sovelleta, jos kumppania voidaan pitää luotettavana sen ollessa valtio, kunta tai julkinen osakeyhtiö. Lakia ei sovelleta myöskään niissä tapauksissa, kun sopimuskumppanin toiminta tai sopimussuhde on jo vakiintunut. Tilajavastuulain valvonnasta vastaa Etelä-Suomen aluehallintoviraston alainen Uudenmaan työsuojelupiiri. (Koivu ym. 2010, 124–125.)

4.1.3 Kuittikauppa

Kuittikaupalla tarkoitetaan verorikosta, jossa toimiva tai lepäävä yritys myy ostajayritykselle vääräsisältöisiä kuitteja. Nämä kuitit liitetään ostajayrityksen kirjanpitoon peittämään esimerkiksi pimeästä työstä maksettuja palkkakuluja. Jos kyseessä on ostolasku, voi yritys vielä yrittää hakea arvonnäköveron palautusta, silloin kyseessä on kahteen verolajiin kohdistuva rikos. Kuittikaupan tarkoitus on välttää veroja, veroluontoisia maksuja, palkkojen ennakkoperintää ja työnantajamaksuja sekä tuloveroja. Toiminnalla naa-

mioidaan esimerkiksi käteisnostot tililtä käyttämällä väärennettyjä kuittitositteita. (Koivu ym. 2010, 56.)

Kuittikaupasta tuomittu voi saada vankeusrangaistuksen. Helsingin käräjäoikeudessa puitiin laajaa rikosvyyhteä rakennusalan kuittikaupasta vuosina 2007–2009. Niin sanotun Anton- kuittikauppajutun oikeudenkäynnin lopuksi tuomittiin vankeuteen yhteensä 44 henkeä ja 40 henkeä sai sakkorangaistuksen, sekä 12 henkeä sai 4-6 vuoden liiketoimintakiellon. Tuomitut henkilöt olivat tilanneet perusteettomia laskuja, joiden avulla oli peitelty pimeää palkanmaksua ja vähennetty arvonlisäveroja. Syytetyt tuomittiin korvaamaan verottajalle korvauksia aiheutetuista vahingoista yhteensä 5,6 miljoonaa euroa. Korvaussumma koostui maksamatta jääneistä ennakonpidätyksistä, lähdeveroista, sosiaaliturvamaksuista ja arvonlisäveroista. Tuomioita alennettiin Helsingin hovioikeudessa vuonna 2011, mutta asian aiempi käsittely käräjäoikeudessa tutkintoineen oli jo tullut maksamaan valtiolle kolme miljoonaa euroa perustuen keskusrikospoliisin ja Helsingin käräjäoikeuden laskelmiin. (Rakennuslehti 2011; Taloussanomat 2009; Turun Sanomat 2010.)

4.2 Työturvallisuus

Työturvallisuus on rakennusalan työtehtävien tuomien riskien takia yksi alan tärkeimmistä kehityskohteista. Viimeisten 20 vuoden aikana turvallisuus rakennusmailla on kehittynyt myönteiseen suuntaan, koska 1980 – luvun tapaturmataajuus on puolittunut. 80- luvulla tapaturmataajuus oli 160 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohti, nykyään se on jo alle 80. (Rautiainen 2009.)

1990- luvun puolivälissä Suomessa luotiin TR- mittaus, jonka tarkoituksena on mitata turvallisuutta työmailla. Mittarilla voidaan työsuojelupiirin luvalla korvata perinteiset ja lakisääteiset kunnossapitotarkastukset. Se on nähty hyvänä keinona kehittää työmaiden laatutoimintaa. TR- mittauksessa kierretään työmaa ympäri ja merkitään lomakkeeseen keskeiset työmaan turvallisuuteen vaikuttavat asiat, kuten

- työskentely
- telineet, kulkusillat ja tikkaat

- koneet ja välineet
- putoamissuojaus
- sähkö ja valaistus
- järjestys ja jätehuolto.

Tärkeintä on, että mittaajat tuntevat riittävän hyvin rakennustyön turvallisuusmääräykset, sillä luettelon kohteet merkitään oikeaksi mikäli ne täyttävät työsuojelutarkastuksessa hyväksytyn turvallisuustason. Havaintoja tulee tehdä yli 100 yhdellä kierroksella, jotta saataisiin mahdollisimman tarkka ja luotettava tulos kun lasketaan prosentuaalista suhdetta siitä kuinka moni työmaan kohteista on hyväksytyllä tasolla. TR- mittausten keskiarvo kertoo työmaiden turvallisuustason nousseen vuoden 1997 74 prosentista vuoden 2008 93 prosenttiin. (Rautiainen 2009; Työterveyslaitos 2010.)

Rakennusalan eri osapuolet ovat myös perustaneet yhteisen Ratuke- hankkeen, jonka idea on juurruttaa nollan tapaturman ajattelumallia ja sen vaatimia toimintatapoja työmailla. Hankkeessa on mukana useita tahoja, kuten Rakennusteollisuus, Rakennusliitto, Työsuojelurahasto, Sosiaali- ja terveysministeriö sekä rakennusliikkeitä ja vakuutuslaitoksia. Hankkeessa mukana olevat osapuolet haluavat työtapaturmien määrän ja vakavuuden laskuun muuttamalla turvallisuuskulttuuria. Hankkeen kautta pidetään erilaisia seminaareja ja toimintapäiviä, kuten esimerkiksi Telinetorstai, jonka tarkoituksena on kannustaa alan yrityksiä parantamaan erityisesti putoamisturvallisuutta työmailla. Hankkeen kautta julkaistaan myös erilaisia ohjekirjoja työturvallisuuden parantamisesta. (Ratuke; Työturvallisuuskeskus.)

5 Tutkimusmenetelmänä sisällönanalyysi

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty sisällönanalyysia. Se on menetelmä, jonka avulla voidaan tehdä havaintoja dokumenteista ja analysoida niitä systemaattisesti. Käytettyjen dokumenttien sisältöä kuvataan tai selvitetään sellaisenaan. Olennaisinta on, että tutkimusaineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet. Sisällönanalyysi voidaan jakaa vaiheiksi, jotka ovat analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, luokittelu ja tulkinta sekä analyysin luotettavuuden arviointi. Laadulliselle tutkimukselle on tavallista aiheiden limittyminen toisiinsa. (Oulun Yliopisto.)

5.1 Sisällönanalyysin käsite

Sisällönanalyysissä tarkasteltavaa aineistoa käydään läpi yhdenmukaisuuksia ja eroja etsien ja tiivistäen. Tutkimuksen kohteena olevat testit voivat olla melkein mitä vain, kuten kirjoja, haastatteluita, puheita ja keskusteluita. Analyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistelmä, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin. Analyysia voidaan jatkaa tuottamalla sanallisesti kuvatusta aineistosta määrällisiä tuloksia. Laadullisessa sisällönanalyysissä tutkittava aineisto pirstotaan ensin pieniin osiin, käsitteellistetään ja järjestetään uudelleen uudenlaiseksi kokonaisuudeksi. (Kvali-MOTV.)

6 Kohdeyritysten sosiaalisen vastuun raportoinnin analysointi

Tässä kappaleessa esitellään opinnäytetyössä käytetyt rakennusalan kohdeyritykset ja tutkimuksen viitekehys. Kohdeyritysten esittelyssä kiinnitetään huomiota liikevaihtoon, toiminnan kansainvälisyyteen ja henkilöstömääriin. Vertailuluvut auttavat hahmottamaan konsernien keskinäistä suuruusluokkaa.

Viitekehyksessä käydään läpi sisällönanalyysin kautta yritysten vuosikertomuksiin ja mahdollisiin vastuuraportteihin ja – sivustoihin pohjautuvia tietoja konsernien sosiaalisesta vastuusta kansainvälisen raportointiohjeiston henkilöstökäytäntöjen ja työolojen indikaattoreiden LA1- LA14 mukaisesti.

6.1 Kohdeyritysten esittely

Suomessa toimivista rakennusalan yrityksistä vertailuun valittiin 4 liikevaihdoltaan suurinta konsernia; YIT, Lemminkäinen, Skanska ja NCC. Rakennusliikkeet olivat liikevaihdoltaan Suomen 100 suurimman yrityksen joukossa vuonna 2011. (Talouselämä.)

Konsernien Suomen yksiköistä suurin liikevaihto vuonna 2011 oli YIT:llä, jolloin sen liiketoiminnot tuottivat yhteensä 4,5 miljardia euroa. Toiseksi suurimman Lemminkäisen liikevaihto samalta vuodelta oli 2,3 miljardia, josta noin kolmannes tuli kansainvälisistä toiminnoista. Skanska Oy:n toiminnot toivat yrityksen kassaan vain miljardin Suomessa, vaikka kansainvälisesti koko konsernin liikevaihto ylitti 13 miljardia. NCC -konsernin liikevaihto oli 5,8 miljardia, josta NCC Suomen osuus oli 905 miljoonaa euroa. (Lemminkäinen b; NCC 2011b, 5; Skanska d; YIT a.)

Konsernit toimivat Suomen lisäksi myös muissa maissa. Eurooppa ja Baltian maat, Venäjä ja Pohjoismaat kuuluvat kaikkien kohdeyritysten liiketoiminta-alueisiin. Lisäksi Skanska toimii myös Yhdysvalloissa ja Latinalaisessa Amerikassa. Konsernit ovatkin jaotelleet toimintojaan eri yksiköiden alle, esimerkiksi YIT:llä on neljä eri yksikköä: Pohjois-Euroopan ja Keski-Euroopan kiinteistötekniset palvelut, Suomen rakentamispalvelut ja Kansainväliset rakentamispalvelut. Samoin NCC toimii neljällä yksiköllä,

jotka ovat NCC Rakennus Oy, NCC Asuminen, NCC Property Development Oy ja NCC Roads Oy. (Lemminkäinen b; NCC c; Skanska d; YIT a.)

Skanska- konserni on henkilöstömäärältään suurin yhteensä 52 000 työntekijällään ja se onkin kansainvälisesti yksi maailman viidestäsadasta suurimmasta yrityksestä. Suomen toiminnoissa Skanskalla oli vuonna 2011 yhteensä 3 050 työntekijää. YIT oli kohdeyrityksistä toiseksi suurin työllistäjä noin 26 000 työntekijällään, joista 35 % työskenteli Suomessa. NCC:n henkilöstömäärä oli vuonna 2011 17 459 työntekijää, joista Suomessa työskenteli 2 700 henkeä. Lemminkäisellä oli yhteensä 8 400 työntekijää, joista kaksi kolmasosaa työskenteli Suomessa. (Lemminkäinen b; NCC 2011b, 5; Skanska d; YIT 2011, 23–24.)

6.1.1 Kohdeyritysten arvoista

Kohdeyrityksistä kolme nimeää yhdeksi arvokseen luottamuksen tai luotettavuuden: Lemminkäinen, Skanska ja NCC. Yhteistyö löytyy YIT:n ja Lemminkäisen arvojen joukosta ja oppiminen tai osaaminen löytyy YIT:n ja Skanskan yhteisistä arvoista. Lemminkäinen on yrityksistä ainoa, joka painottaa arvoissaan kestävää kehitystä ja liiketoimintaa. (Lemminkäinen a; NCC a; Skanska f; YIT b.)

YIT nimeää tavoitteekseen olla ensimmäinen vaihtoehto työntekijöilleen, ja Skanska mainitsee toimintaansa ohjaavan viiden nollan periaatteen: 0 työtapaturmaa, 0 virhettä, 0 ympäristövauriota, 0 eettistä rikettä ja 0 tappiota. NCC luonnehtii itseään nuorekkaaksi ja mielenkiintoiseksi yritykseksi, joka panostaa keskittymään oleelliseen, kantamaan vastuunsa ja tuntemaan asiakkaansa. (NCC a; Skanska f; YIT b.)

6.2 Kohdeyritysten sosiaalisen vastuun raportoinnin vertailu

Vertailtava aineisto sisällönanalyysiiä varten on kerätty kohdeyritysten vuosikertomuksista ja mahdollisesta muusta yritysvastuumateriaalista, kuten yritysten kotisivujen vastuuosioista ja mahdollisesti erikseen laadituista vastuuraporteista. Yritysten raportointia vertaillaan perustuen kansainvälisen raportointiohjeiston eli GRI:n henkilöstökäytäntöjä ja työoloja koskeviin indikaattoreihin, jotka on jaettu viiden pääotsikon alle. Nämä otsikot ovat työllistäminen, henkilöstön ja johdon väliset suhteet, työterveys ja – turval-

lisuus, koulutus ja tasavertaisuus. Kuten taulukosta 2 voidaan havaita, kaksi kohdeyrityksistä on laatinut raporttinsa GRI- ohjeiston indeksien mukaisesti. Nämä yritykset esittävät sivuillaan ja osana vuosikertomustaan GRI- taulukon, jossa selitetään miten tarkasti osiot on yrityksessä raportoitu.

Taulukko 2: Kohdeyritysten raportointi GRI- indeksien mukaisesti

GRI – indeksiluku ja indeksin määrite	YIT (oma arvio)	Lemminkäinen (GRI)	Skanska (oma arvio)	NCC (GRI)
LA1: Henkilöstön kuvaus	osittain raportoitu	osittain raportoitu	osittain raportoitu	raportoitu
LA2: Henkilöstön vaihtuvuus	ei raportoitu	ei raportoitu	ei raportoitu	raportoitu
LA3: Kokopäiväisille työntekijöille tarjotut edut	osittain raportoitu	ei raportoitu	ei raportoitu	-
LA4: Työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden osuus	osittain raportoitu	raportoitu	ei raportoitu	osittain raportoitu
LA5: Vähimmäisirtisanomisaika	osittain raportoitu	raportoitu	ei raportoitu	selitetty
LA6: Työntekijöiden edustus työsuojelutoimikunnissa	ei raportoitu	raportoitu	ei raportoitu	ei raportoitu
LA7: Tapaturmataajuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät ym.	osittain raportoitu	osittain raportoitu	osittain raportoitu	raportoitu
LA8: Työntekijöiden ja heidän perheidensä valistaminen vakavista sairauksista	osittain raportoitu	osittain raportoitu	osittain raportoitu	selitetty
LA9: Ammattiliittojen kanssa solmittujen sopimusten käsittämät terveys- ja turvallisuusteemat	ei raportoitu	ei raportoitu	ei raportoitu	-
LA10: Koulutustuntien vuosikeskiarvo työntekijää kohden	ei raportoitu	ei raportoitu	ei raportoitu	osittain raportoitu
LA11: Henkilöstön osaamisen kehittämisohjelmat ja elinikäisen oppimisen toimintaohjelmat	osittain raportoitu	osittain raportoitu	osittain raportoitu	-
LA12: Säännöllisen suoritusarvioinnin ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	ei raportoitu	osittain raportoitu	ei raportoitu	ei raportoitu
LA13: Hallintoelinten edustuksen monimuotoisuus	osittain raportoitu	osittain raportoitu	osittain raportoitu	osittain raportoitu
LA14: Naisten ja miesten peruspalkan suhde	ei raportoitu	ei raportoitu	ei raportoitu	ei raportoitu

(NCC b; Lemminkäinen 2011, 63.)

Kuten taulukosta 2 havaitaan, ovat Lemminkäinen ja NCC neljästä yrityksestä ainoat jotka käyttävät GRI- indeksiä, ja ilmoittavat mitä ohjeiston vaatimia asioita raportissa on huomioitu. Lemminkäinen raportoi arviointinsa perusteella tasolla C+, ja tämän arvion on vahvistanut PricewaterhouseCoopers. NCC arvioi raportoivansa tasolla C, raportointitasoa ei ole vahvistettu ulkopuolisen tahon toimesta. Lemminkäisen indeksitaulukko oli konsernin kotisivulla suomeksi, NCC:n taulukko löytyi konsernin englanninkieliseltä kotisivulta.

Molemmat yritykset ovat käyttäneet asteikkoa raportoitu, osittain raportoitu tai ei raportoitu. Lisäksi NCC:llä oli asteikossa termi ER, jota käytettiin sellaisten indeksien yhteydessä jotka konsernin mielestä eivät olleet relevantteja raportoida perustuen heidän toimintoihinsa tai maantieteelliseen sijaintiinsa. Indeksit LA3, LA9 ja LA11 puuttuivat kokonaan NCC:n indeksilistauksesta. Indeksien LA5 ja LA8 kohdalla konserni oli selittänyt miksi kohtia ei ollut raportoitu. (NCC b; Lemminkäinen 2011, 63.)

YIT:n ja Skanskan osalta taulukko on täytetty oman arvion perusteella, analysoiden yritysten esittämiä tietoja ja verraten niitä GRI:tä noudattavien yritysten esittämiin tietoihin.

Seuraavissa kappaleissa käydään indeksit läpi teema kerrallaan alkaen työllistämisestä. Teemojen alla tarkastellaan sekä GRI -indeksiä käyttävien että muuten raportoivien kohdeyritysten antamia tietoja perustuen teemojen alaisten pää- ja lisäindeksien edellyttämiin tietoihin. GRI – raportointimallia käyttävien yritysten raportoinnin tarkkuuden lisäksi tarkastellaan myös kahden muun yrityksen antamia tietoja, ja havainnoidaan antavatko yritykset jo valmiiksi tietoja joiden kautta raportointia olisi mahdollista kehittää GRI – ohjeiston mukaiseksi.

6.2.1 Työllistäminen

Lemminkäinen esittää vuosiraportissaan ensimmäisen indikaattorin mukaisesti henkilöstön jakautumisen sekä toimialoittain, ryhmittäin sekä markkina-alueittain. Konserni esittää lisäksi henkilöstönsä ikäjakauman kuviona. Lemminkäinen ei ole raportoinut

toista pääindikaattoria LA2 liittyen henkilöstön vaihtuvuuteen, eikä kolmatta lisäindikaattoria. (Lemminkäinen 2011, 51–63.)

NCC esittää suomenkielisessä vuosiraportissaan LA1- indikaattorin mukaisesti kaaviona työntekijöiden ja toimihenkilöiden prosentuaaliset osuudet yrityksen henkilöstömäärästä. Myös henkilöstömäärän kehitys on esitetty, mutta toiminta-alueen mukainen henkilöstön kuvaus puuttuu. Englanninkielisessä vuosiraportissa tulisi mainita heidän GRI- taulukkonsa viitteen mukaisesti LA2 – indikaattorin sisältämä henkilöstön vaihtuvuus, mutta kyseistä tietoa ei löydy linkitetyltä vuosiraportin sivulta 36. Sivulta 36 löytyy tieto, jossa kerrotaan NCC:n rekrytoineen vuoden 2011 aikana yhteensä 700 uutta työntekijää. (NCC 2011a, 36; NCC 2011b, 6; NCCb.)

YIT:llä ei ole GRI – indekseihin perustuvaa raportointia. Työllistämisen pääindekseihin liittyen yrityksen vuosiraporteista löytyy kuitenkin työllistämisen indikaattoreiden edellyttämiä tietoja. Konserni kertoo toimivansa 14 maassa 26 000 työntekijän voimin. Yritys esittää myös henkilöstön prosentuaalisen suhteen maittain ja toimialoittain. Lisäindeksin LA3:n henkilöstöeduista yritys mainitsee, että esimerkiksi Suomessa henkilöstö voi vuokrata YIT Chalets – lomakohteita edullisin hinnoin. Tarkemmin ei mainita, onko kyseessä vain vakituiset ja kokopäiväisessä työsuhteessa olevat työntekijät. (YIT 2011, 24–25.)

Skanska on toinen yritys, joka ei pohjaa raportointiaan GRI- indeksiin. Konsernin englanninkielisessä vuosiraportissa esitetään kuitenkin henkilöstön ikäjakauma, ja suomenkielisillä kotisivuilla havainnollistetaan henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin. Samassa kaaviossa esitetään myös miesten ja naisten suhteellinen osuus henkilöstöryhmiensä sisällä. (Skanska 2011, 20; Skanska b.)

6.2.2 Henkilöstön ja johdon väliset suhteet

Lemminkäinen on raportoinut molemmat henkilöstön ja johdon välisten suhteiden pääindikaattorit. Lemminkäisen työntekijöistä ovat työehtosopimusten piirissä vuonna 2011 olleet yrityksen kaikki työntekijät ja toimihenkilöt, eli yli 91 % yrityksen henkilöstöstä. Ylempien toimihenkilöiden osalta konsernissa ei ole sovittu sovellettavaksi työeh-

tosopimuksia. Muutostilanteiden osalta konserni noudattaa laissa ja työehtosopimuksissa määriteltyjä vähimmäisirtisanomisaikoja. Yritys noudattaa Suomen YT – lainsäädäntöä. (Lemminkäinen 2011, 52–63.)

NCC- konserni kertoo GRI- indeksitaulukossaan noudattavansa työehtosopimuksia kaikilla toiminta-alueillaan pois lukien Venäjän, Viron, Latvian ja Liettuan. Yritys mainitsee, että Virossa, Latviassa ja Liettuaissa noudatetaan paikallista lainsäädäntöä minimipalkan ja muiden työsuhteen ehtojen osalta. Venäjällä paikalliset viranomaiset huolehtivat työntekijöiden oikeuksista. Vähimmäisirtisanomisaikoja noudatetaan joko paikallisten työehtosopimusten tai lainsäädännön mukaisesti. (NCCb.)

YIT noudattaa jokaisessa maassa paikallista lainsäädäntöä sosiaaliturvan ja työsuhteasioiden suhteen. Yritys joutui järjestämään uudelleen liiketoimintaansa kaikissa toimintamaissaan vuonna 2011 ja irtisanomaan yhteensä 800 työsuhdetta perustuen taloudelliseen epävarmuuteen. (YIT 2011, 23.)

Skanska ei esittänyt selkeästi havaittavia tietoja noudattamistaan työehtosopimuskäytännöistä vuosiraporttinsa tai kotisivujensa henkilöstöosioissa. (Skanska 2011.)

6.2.3 Työterveys ja – turvallisuus

Lemminkäinen ilmoittaa raportoineensa lisäindikaattorin LA6, mutta kohtaan linkitetystä vuosiraportin sivulta 52 ei löydy suoraa vastausta toimikuntien edustukseen osuutena kokonaistyövoimasta. Pääindikaattorit LA7 ja LA8 on osittain raportoitu. Vuosiraportista löytyy taulukoituna sairauspoissaoloprosentti, tapaturmapoissaolojen prosentuaalinen määrä ja Suomen tapaturmataajuus eriteltynä konsernin liiketoimintayksiköihin. Sairauspoissaolojen ja tapaturmapoissaolojen suhteen henkilöstö on jaettu työntekijöihin ja toimihenkilöihin. (Lemminkäinen 2011, 50–63.)

Yritys pyrkii vakiinnuttamaan ammatillisen kuntoutumisen osaksi jokapäiväistä toimintaa niille henkilöille, joilla on korkea työkyvyttömyysriski. Myös tarpeettomat työkyvyttömyyseläkkeet pyritään välttämään. Konsernissa panostetaan työhyvinvoinnin edistämiseen, hyvän esimiestyön tukemiseen sekä osaamisen kehittämiseen. Yrityksen tavoite

on kehittää henkilöstön valmiuksia niin, että jokainen työntekijä voi toteuttaa yrityksen strategiaa jokapäiväisessä työssään. Yleisellä työtyytyväisyyteen panostamisella pyritään vähentämään sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta. (Lemminkäinen 2011, 50–63.)

NCC on raportoinut työturvallisuuden indikaattoreista pääindikaattori LA7:n osalta englanninkielisessä raportissa konsernin sairauspoissaolot ja tapaturmataajuuden vuodesta 2007 vuoteen 2011. Yritys ei raportoi ammatillisia sairauksia konsernitasolla. Vuonna 2011 konsernin työmailla kuoli 2 työntekijää. NCC on tunnistanut työskentelyolosuhteiden suurimpien riskien syntyvän hankintaketjuissaan Itä-Euroopassa ja Aasiassa, ja konserni pyrkiikin toimimaan aktiivisesti jotta yrityksen vaatimukset työskentelyoloista toteutuisivat läpi hankintaketjun. Palveluita ostaessaan NCC varmistuu kyselylomakkeilla palveluntarjoajan työntekijöiden oikeudenmukaisesta kohtelusta ennen sopimuksen allekirjoittamista. (NCC 2011a, 37–39.)

NCC:llä on nollapolitiikka koskien työtapaturmia, ja aihe onkin yksi yrityksen suurimmista haasteista jonka kanssa yritys tekee töitä vuodesta toiseen parantaakseen työmaiden olosuhteita turvallisuuden suhteen. Yritys painottaa jokaisen henkilökohtaisen käytöksen tärkeyttä työmailla, yksikin sääntöjä rikkova teko on liikaa. (NCC 2011a, 38.)

Pääindikaattorin LA8 osalta NCC ei koe maantieteellisen toimialueensa perusteella relevantiksi raportoida ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä vakavien sairauksien varalta. Yritys laati kuitenkin vuonna 2011 uuden strategian koskien työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Strategiassa käytettiin hyväksi saman vuonna pidetyn NCC Awareness Day:n aikana saatuja palautteita työntekijöiltä. Suurimmiksi riskeiksi työmailla paljastuivat työskentely korkeuksissa, painavien taakkojen nostelu ja vilkasliikenteiset ympäristöt. (NCC 2011a, 38.)

YIT:n tavoitteena on tapaturmaton työyhteisö ja se panostaa vahvasti tapaturmien välttämiseen. Konsernin johtoryhmä on pitänyt työturvallisuutta yhtenä keskeisenä teeman vuodesta 2007 lähtien, ja vahva panostus on tuottanut tulosta. Vuoden 2010 tapaturmataajuus (työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohden) laski vuodessa arvosta 19 viisi yksikköä alaspäin. Yritys seuraa omien työntekijöidensä läheltä piti – tilantei-

den ja työtapaturmatilastojen lisäksi myös työmaillaan työskentelevien urakoitsijoiden tilastoja. Konsernin liiketoiminnasta 58 % oli työterveys ja -turvallisuussertifioitua (OHSAS 18001) vuonna 2011. YIT on pyrkinyt seuraamaan ja ymmärtämään paremmin henkilöstön poissaolojen syitä, ja saavuttanut hyviä tuloksia kouluttamalla työkyvyltään rajoittuneita henkilöitä uudelleen sekä järjestelemällä heidän töitään toisella tavalla. (YIT 2011, 24–27.)

Skanskan tavoitteena on ennaltaehkäistä kaikki työtapaturmat. Saavuttaakseen tämän tavoitteen, yhtiö huomioi useita eri asioita eri yksiköissä. Myös työturvallisuuden johto lähtee ylhäältä alaspäin, ja Skanska pyrkii siihen, että yhtiön johto osoittaa sitoutumista näihin tavoitteisiin. Turvallisuuskulttuurin vaaliminen ja tapaturmien ehkäisemisen kartoittaminen on yritykselle tärkeää sekä työssä että vapaa-aikana, ja jopa kilpailijat arvioivat Skanskan olevan neljä vuotta muita rakennusalan yrityksiä edellä työturvallisuudessa. Yritys kykeni vuosien 2003–2007 aikana laskemaan tapaturmataajuuttaan kolmanneksella, eli 57:stä 19,5 tapaturmaan miljoonaa työtuntia kohti. Yritys käyttää hyväkseen mm. riskikartoituksia turvahavaintomenettelyn kautta. Neljässä vuodessa havaintojen määrä nousi muutamasta kymmenestä yli kahdeksan tuhanteen, joka vaikutti osaltaan tapaturmataajuuden nopeaan laskuun. (Rautiainen 2009; Skanska h.)

Turvallisuusosaaminen on yksi osa henkilöstön arviointia Skanskassa. Myös aliurakoitsijoiden ja tavarantoimittajien kanssa tehdään yhteistyötä mittaamalla heidän suoriutumistaan turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Viranomaisten ja alan järjestöjen kanssa tehty yhteistyö on yritykselle tärkeää, varsinkin turvallisuussäännösten ja – ohjeistojen kehittämiseksi. (Skanska h.)

Skanskan työterveyshuollossa panostetaan työkykyä uhkaavien sairauksien tunnistamiseen ja hoitokäytäntöjen kehittämiseen. Pää tavoite on tukea työurien pidentämistä ja pitää osaavat työntekijät mahdollisimman pitkään työkykyisenä. Työterveyspalvelut sisältävät lakisääteisten palveluiden lisäksi kattavan yleislääkäritasoisin sairaanhoidon ja tarvittavat laboratorio- ja röntgentutkimukset. Työsuhteen aikaisista säännöllisistä terveystarkastuksista pidetään huolta, samoin kuin terveyttä edistävien elämäntapojen tukemisesta. Työterveyshuolto toteuttaa myös päihdeongelmaisten hoitoonohjausta ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyn toimintamallia yhdessä Skanskan kanssa. (Skanska g.)

6.2.4 Koulutus

Lemminkäinen on raportoinut tästä ryhmästä molemmat lisäindikaattorit osittain. Koulutustuntien vuosikeskiarvoa ei ole raportoitu. Osaamisen kehittämistä on hoidettu räätälöidyillä koulutuksilla, kuten työmaahenkilökunnalle suunnatulla PAKKI- koulutuskokonaisuudella vuonna 2011. Koulutusten tarkoitus on kehittää henkilöstön työturvallisuutta ja varmistaa työn laatua ns. pakollisilla pätevyysvalmennuksilla. Koulutusohjelmat ovat avoimia myös yrityksen alihankkijoille. Vuonna 2009 käynnistetty LEKA-esimiesakatemia jatkui vuonna 2011, ja siihen on osallistunut yhteensä 635 esimiesasemassa olevaa työntekijää. Koulutuksen tavoite oli käydä läpi yhteisiä toimintaohjeita kuten hyvän liiketavan periaatteita. Kehityskeskusteluista vuosiraportissa mainitaan vain niiden tärkeys johtamisen työkaluna, tarkempia tietoja konserni ei esitä. Henkilöstötutkimuksen osana vähintään viidelle esimiehelle annetaan erillinen palauteraportti heidän esimiestaidoistaan, ja sitä hyödynnetään heidän omissa kehityskeskusteluissaan. (Lemminkäinen 2011, 50.)

Koulutuksen osalta NCC on raportoinut osittain vain pääindikaattorin LA10. NCC-konserni haluaa kasvattaa kilpailukykyään kehittämällä henkilöstönsä osaamista. Vuonna 2011 yritys koulutti henkilöstöään johtamisessa, liiketoiminnan etiikassa ja työturvallisuudessa. Koulutukset toteutettiin usein yhteistyökumppaneiden kanssa. (NCC 2011a, 36; NCCb.)

YIT tukee henkilöstönsä työssäoppimista ja kannustaa henkilökuntaansa työnkiertoon. Konsernin sisällä vaihtaa tehtäviä vuosittain n. 200–300 henkilöä. Henkilöstölle tarjotaan valmennusta myös esimiestyössä, tulosjohtamisessa ja kansainvälisissä asioissa. Esimiehiä koulutetaan paikallisesti ja konsernin laajuisesti YIT Manager – ohjelmassa. Noin 250 henkilöä osallistuu vuosittain paikallisiin esimieskoulutuksiin. Uudet työntekijät, kuten harjoittelijat, perehdytetään myös kouluttamalla. Koulutusten sisältö liittyy usein projektien johtamiseen, asiakaspalveluun ja yrityksen toimintatapoihin. (YIT 2011, 23–24.)

Skanska pyrkii kehittämään henkilöstönsä ammattitaitoa jatkuvasti. Toiminnan jatkuvuuden ja menestymisen kannalta yritys tunnistaakin osaamisen kehittämisen yhdeksi

avainalueekseen. Yrityksen tavoitteena on lisätä henkilöstön suunnitelmallista siirtymistä uusiin tehtäviin osaamisen lisääntymisen myötä. Esimiesten tärkeys henkilöstön kehittymiselle on huomattava. Esimiehet antavat suuntaviivat siitä, mihin asioihin koulutamisessa panostetaan, mutta myös työntekijöiltä edellytetään oma-aloitteista aktiivisuutta ja aloitteellisuutta oman osaamisensa kehittämisessä. Skanska pyrkii jakamaan yrityksessä jo olevaa osaamista sisäisin koulutuksin, ja kussakin liiketoimintayksikössä on organisaatio joka kehittää sisäisiä ja ulkoisia koulutusohjelmia sekä johtaa ja koordinoi näitä koulutuksia. (Skanska c.)

6.2.5 Tasavertaisuus

Lemminkäisen tasa-arvosuunnitelmalla pyritään lainsäädännön ohella edistämään tasa-arvoista kohtelua ja henkilöstörakenteen monimuotoisuutta. Suunnitelma kiinnittää huomiota myös palkkauksen yhteneväisyyteen ja työolojen soveltuvuuteen koko henkilöstölle. Vuonna 2011 konsernin hallituksen jäsenissä oli yksi naispuolinen jäsen ja johtoryhmässä oli kolme naista. Peruspalkkojen suhdetta konserni ei ole raportoinut. (Lemminkäinen 2011, 52–68.)

Lemminkäisen henkilöstötutkimuksessa huomioitiin myös tasa-arvoisuuden toteutuminen, ja saatujen tulosten perusteella vastanneista 71 prosentin mielestä Lemminkäinen on tasa-arvoinen työpaikka. Vuoden 2012 tavoitteina yrityksellä on luoda ohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi. Tämän vuoden tavoitteena Lemminkäisellä on luoda ikäjohtamista koskeva politiikka, jonka kautta esimiehet oppisivat huomioimaan eri-ikäisten työntekijöiden erilaiset tarpeet omassa johtamistyössään. (Lemminkäinen 2011, 52.)

NCC- konserni ei raportoi henkilöstöstään iän tai etnisen alkuperän perusteella. Yritys ei ole raportoinut sukupuolien välistä peruspalkkojen suhdetta. Englanninkielisessä vuosiraportissa yritys esittää kuitenkin emoyhtiön ja tytäryhtiöiden henkilöstömäärällisesti miespuolisten työntekijöiden määrän, ja johtotasolla myös naisten prosentuaalisen määrän koko konsernissa ja emoyhtiössä. NCC:n hallituksessa naisia oli 3, ja johtoryhmässä 2. (NCC 2011a, 70–109; NCCb.)

Keskimäärin 90 prosenttia NCC:n työntekijöistä on miehiä. Suorittavista työntekijöistä naisia on noin 2 prosenttia. Toimihenkilöiden osalta luku on korkeampi, 18 prosenttia. Konsernin tavoite on nostaa naispuolisten työntekijöiden osuutta työntekijöistä samaan suhteeseen kuin naisia valmistuu alan kouluista. Ruotsissa tämä luku on 30 prosenttia. Yritys pyrkii rekrytoimaan naisia aktiivisesti ja esimerkiksi yrityksen Ruotsin toimipisteessä on perustettu naispuolisille työntekijöille tarkoitettu Stella - yhteisö, jonka tavoitteena on parantaa naisten mahdollisuuksia kehittyä johtajiksi. (NCC 2011a, 37.)

YIT:n sukupuolijakaumassa miesten ja naisten suhde on 88/12. Yrityksen hallituksessa ja johtoryhmässä on molemmissa yksi naispuolinen henkilö. Eettisissä ohjeissaan yritys ottaa kantaa henkilöstön tasavertaisen kohtelun puolesta, ja edellyttää samaa myös asiakkailtaan, alihankkijoiltaan, palveluntarjoajiltaan ja muilta yhteistyökumppaneiltaan. (YIT 2011, 25–34; YIT c.)

Skanskan tavoitteena työympäristön monimuotoisuuden painottamisessa on yksilön tärkeys riippumatta sukupuolesta, etnisestä ryhmästä tai koulutustaustasta. Yritys selvittää vuosittain henkilöstötutkimuksensa avulla työntekijöiden mielipiteitä tasa-arvon ja monimuotoisuuden toteutumisesta käytännössä. Tuloksia hyödynnetään liiketoimintayksiköiden hyvinvointisuunnitelmissa, joiden laatimiseen työntekijät osallistuvat itse. Toteutumista seurataan vuosittain yrityksen YT -päivien yhteydessä. (Skanska a.)

Skanska pyrkii panostamaan monimuotoisuuden kehittämiseen, sillä sen vähäisyys nähdään usein suurena esteenä kun selvitetään vastavalmistuneiden kiinnostuneisuutta rakennusalan yrityksistä. Muita mainittuja syitä monimuotoisuuden edistämiseksi ovat riittävän työvoiman palkkaaminen, asiakkaiden erilaiset etniset taustat ja tehokkuuden lisääntyminen vähemmistöjen osuuden kasvaessa. Esimerkiksi vuoden 2011 aikana palkatuista uusista työntekijöistä Yhdysvalloissa 45 % oli naisia tai etnistä vähemmistöä edustavia. Suomen ja Viron toiminnoista vastaavan Skanska Oy:n henkilöstöstä vuoden 2011 lopussa oli 18 % naispuolisia työntekijöitä. Henkilöstöryhmäjakaumasta selviää, että suurin prosentuaalinen osuus naisia oli konttorityöntekijöiden ryhmässä (80 %), ja pienin osuus työntekijöissä (7 %). Ylempien toimihenkilöiden naisten osuus oli 17 %, ja johtajista naisia oli 11 %. Yrityksen hallituksessa oli kaksi naista ja johtoryhmässä kolme naista. (Skanska 2011, 20, 182–185; Skanska a; Skanska b.)

7 Pohdinta ja yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia sisällönanalyysin kautta Suomen rakennusalan sosiaalisen vastuun raportointia alan suurten toimijoiden raportoinnin kautta. Vertailussa käytettiin pohjana kansainvälisen raportointiohjeiston henkilöstökäytäntöjen ja työolojen indikaattoreita. Kirjallinen viitekehys perustui yritys vastuun ja sosiaalisen vastuun käsitteiden teoreettiseen ja työelämään yhdistettyyn määrittelyyn sekä kansainvälisen raportointiohjeiston, GRI:n indikaattoreiden selittämiseen. Indikaattoreiden teemojen pohjalta käytiin läpi rakennusalan suurimpien konsernien sosiaalisen vastuun raportointi analysoiden yritysten vuosikertomuksia ja internet- sivuilta löytyviä sosiaalisen vastuun osioita. Opinnäytetyön tarkoitus vastata tutkimuskysymykseen analysoiden yritysten sosiaalisen vastuun raportointia GRI:n indikaattoreiden pohjalta onnistui hyvin, eli opinnäytetyön tavoite toteutui.

Analysoitu aineisto perustui kokonaisuudessaan yritysten antamiin julkisiin raporteihin, joten voi olla mahdollista että yritykset seuraavat ja raportoivat sisäisesti myös niitä tietoja, jotka nyt vaikuttavat puuttuvan aineistosta. Yrityksen on ehkä kannattavampaa raportoida ulospäin tietoja, jotka saavat sen näyttämään vähintään keskiverrolta mutta mieluiten keskivertoa paremmalta toimialansa työllistäjältä. Sisäisesti yritys seuraa varmasti tietoja ja tilastoi laajemmalla skaalalla mitä ulos julkaistaan. Tämä lienee normaali käytäntö, onhan yritys vastuuraportointi itsessään vapaaehtoista pois lukien lain edellyttämät tiedot.

Konsernien vastuuraportointi oli hyvin vaihtelevaa. Yhdelläkään kohdeyrityksellä ei ollut lähivuosilta erillistä yritys vastuuraporttia, ja tässä opinnäytetyössä analysoitu sosiaalisen vastuun raportointi oli sijoitettu osaksi vuosikertomusta ja vastuullisuus – teeman alle yrityksen kotisivuille. Tiedot olivat myös hieman poikkeavia saman konsernin sisällä kun tarkasteltiin englanninkielisiä ja suomenkielisiä sivustoja. GRI -pohjaista raportointia käyttivät vain Lemminkäinen ja NCC, eikä näistä kumpikaan ollut raportoinut kaikkia henkilöstökäytäntöjen ja työolojen indikaattoreita. Vain Lemminkäisen raportti oli auditoitu kolmannen osapuolen toimesta. Skanska ja YIT eivät käytä GRI – ohjeistoa raportointinsa pohjana, mutta molemmat yritykset esittivät osittain tietoja, joita ohjeiston indikaattoreissa edellytetään.

Kohdeyrityksistä on mahdoton valita yhtä joka raportoi parhaiten yritys vastuustaan, koska kaikkien esittämissä tiedoissa on puutteita verrattuna GRI – ohjeiston indikaattoreihin. Varsinkin numeeriset tiedot olisi helppo kerätä työsuhteeseen liittyvien asiakirjojen kautta, mutta jostain syystä yritykset eivät ole sitä tehneet. Tämä voi liittyä myös sisäisen ja julkisen tiedon erottamiseen yrityksissä, kaikkea tietoa esimerkiksi työsuhteiden laadusta ei ehkä haluta tuoda esiin. Työllistämisen indikaattoreista jokainen yritys oli kuitenkin raportoinut joitakin tilastoja. Esimerkiksi vaihtuvuus olisi sidosryhmien kannalta mielenkiintoinen tieto, tätä tilastoa ei löytynyt yhdeltäkään yritykseltä. Henkilöstön ja johdon välisistä suhteista yritykset raportoivat yleisesti ottaen suhteellisen vähän, koska kolme neljästä ilmoitti noudattavansa toiminta-alueen ja kohdemaan yleistä lainsäädäntöä työehtosopimusasioissa sen enempää kommentoimatta asiaa.

Eniten henkilöstöstään välittävää asemaa huokuu vuosikertomuksen ja muun materiaalin perusteella Skanskasta. Jopa kilpailijat ovat tunnustaneet että konserni on muita edellä työturvallisuuden käytäntöjen osalta. Erityisesti rakennus alalla työturvallisuus on asia joka vielä tänäkin päivänä on puutteellinen ja analysoidun aineiston perusteella suuri haaste myös alan isoille toimijoille. Alan luonteen mukaisesti erityisesti pitkät alihankintaketjut mahdollistavat vastuussa olevan tahon hämärtyksen, ja NCC on tunnistanut suurimmaksi haasteeksi työturvallisuuden osalta nimenomaan Itä-Euroopan ja Aasian alihankkijat. Myös korkeat paikat, raskaat nostettavat taakat ja vilkasliikenteiset työympäristöt ovat potentiaalisia työturvallisuuden vaarantajia työmailla. Jokainen opinnäytetyössä analysoitu yritys seuraa omaa tapaturmataajuuttaan, jonka muutoksista on helppo nähdä käänne parempaan päin.

Koulutuksen osalta kaikki kohdeyritykset ilmoittivat sitä järjestävänsä, mutta missä suhteessa ja millä tuloksin ei selvinnyt. Yritykset osaavat määritellä suurin piirtein kuinka monta työntekijää on osallistunut koulutuksiin, mutta niihin käytettyä aikaa ja sidonnaisuutta esimerkiksi työturvallisuuden paranemiseen ei ole esitetty. Tämä saa miettimään, ovatko koulutukset rakennusalan konsernien toimesta usein vain pintaraapaisuja joiden tavoiteperäisyyttä ja tavoitteiden toteutumista ei seurata pitkäjänteisesti. Tarkennetulla koulutuksella voisi olla mahdollista vaikuttaa esimerkiksi työturvallisuuden paranemiseen työmailla.

Rakennusala on erittäin miesvoittoinen ala, ja tämä todistetaan myös kohdeyrityksiä verratessa. Naisia on runsaasti toimihenkilöiden keskuudessa, yritysten johtoryhmät ja hallitukset taas ovat erittäin miesvoittoisia. Myös suorittavan työn tekijöistä suurin osa on miehiä. Tasa-arvoisuuden lisäksi GRI:n indikaattoreissa kiinnitetään huomiota työntekijöiden etniseen alkuperään osana yrityksen monimuotoisuutta. Työnantajista erityisesti Skanska pyrkii painostamaan monimuotoisuuden lisäämiseen, tätä näkökulmaa ei tuotu niin voimakkaasti esiin muiden kohdeyritysten tavoitteissa. Monimuotoisuuden vaaliminen on kuitenkin tärkeä painopiste yrityksen rekrytoinnissa ja sisäisen kulttuurin kehittämisessä, sillä todennäköisesti tulevaisuudessa Suomessa joudutaan panostamaan maahanmuuttajien rekrytointiin suurten ikäluokkien eläköityessä.

Yleisesti ottaen aineiston analysoinnin jälkeen rakennusalan suurista toimijoista jäi hieman ulkokultainen vaikutelma. Toimialan ongelmat tiedetään ja yritykset pyrkivät toimimaan yhteistyössä viranomaisen kanssa, mutta kuitenkin työmaatarkastuksissa on edelleen havaittu puutteita esimerkiksi kuvallisissa henkilötunnisteissa, joissa tulisi näkyä myös työntekijän veronumero pimeään palkanmaksun kitkemiseksi. Työmaalla liikkuvien henkilöiden tietojen ylläpitämisessä on havaittu myös puutteita, eli missään ei ole välttämättä tarkkaa tietoa kuka työllistää kenet ja kenellä on todellisuudessa lupa liikkua työmaalla. Tämä vaikuttaa harmaan talouden mahdollisuuden lisäksi myös työturvallisuuteen.

Esimerkiksi tänä vuonna pääkaupunkiseudulla tapahtui lyhyen ajan sisään kaksi räjähdönnettomuutta asutuksen läheisillä työmailla, ja molemmissa aiheutui vahinkoa myös ulkopuolisille. Näissä tilanteissa ulkopuoliselle herää aina kysymys siitä, onko työmaalla ollut oikeasti asiantuntevia työntekijöitä suorittamassa vaarallisia työvaiheita. Rakennus- alalla on edessä suuri kasvojenkohotus, mikäli yritykset haluavat oikeasti panostaa tavoitteisiinsa ja yhteistyöhön toimialan ongelmien pois kitkemisessä. Opinnäytetyön kohdeyrityksissä olisi potentiaalia kehittää omia toimintatapojaan erityisesti henkilöstön koulutuksen ja työturvallisuuden parantamisen suhteen, ja mahdollisuudet tilastoida ja raportoida tuloksista uskottavasti.

Kansainvälisen raportointiohjeiston mukaisesti raportoivat Lemminkäinen ja NCC voisivat vieläkin parantaa raporttinsa kattavuutta sosiaalisen vastuun saralla. Skanskalle ja

YTT:lle ei todennäköisesti olisi hankalaa siirtyä raportoimaan GRI:n mukaisesti, koska tietoja raportoidaan molemmissa jo suhteellisen hyvin. Koko toimialalle olisi hyvää mainosta mikäli alan suuret toimijat noudattaisivat kansainvälistä ohjeistoa mahdollisimman kattavasti ja kertoisivat myös avoimesti kohtaamistaan ongelmista sosiaalisen vastuun kysymyksissä. Avoin ja rehellinen viestintä kiinnittää myös sidosryhmien ja yhteiskunnan huomion positiivisella tavalla, yrityskuvaa kohottavasti.

Prosessina opinnäytetyön kirjoittaminen eteni suhteellisen sujuvasti sisältäen pieniä suvantovaihteita jolloin lähinnä pyörittelin analysoituja tietoja mielessäni miettien niiden relevanttiutta ja yhdisteltävyyttä työn tavoitteisiin. Analysointiin valittua aineistoa oli mielenkiintoista lukea ja etsiä yhtäläisyyksiä eri kohdeyritysten raportointimalleista. Valitettavasti tutkimus itsessään jäänee pintaraapaisuksi toimialan sosiaalisen vastuun raportoinnin laajuudesta, sillä ulkopuolisena on mahdoton saada tietoonsa sisäistä informaatiota yritysten raportoinnin todellisesta tarkkuudesta. Tämän takia työn näkökulma oli ulkopuolisen sidosryhmäläisen, joka muodostaa mielipiteen yrityksestä saamansa julkisen tiedon mukaisesti.

Opinnäytetyötä kirjoittaessani opin paljon erityisesti kansainvälisen raportointiohjeiston taustoista ja käytännöistä sekä rakennusalan sisäisistä, sosiaaliseen vastuuseen liittyvistä haasteista. Uskon että tarkkuuteni lähdekritiikkiä kohtaan parani lukemani ja tutkimani aineiston perusteella. Opin myös asettamaan läpikäymääni aineistoa tärkeysjärjestykseen, mikä tieto on tärkeää ja asianmukaista esittää ja mikä ei ole yhtä relevanttia tuoda ilmi. Uskon että opinnäytetyössä pystyin hyödyntämään opintojeni aikana omaksumani tietoa raportin laatimisesta ja tutkimuksen perusteista laajalla skaalalla. Olen erittäin tyytyväinen prosessin onnistumiseen ja omaan oppimiseeni.

Lähteet

EK. Elinkeinoelämän Keskusliitto. Sosiaalinen vastuullisuus. Luettavissa:

http://www.ek.fi/vastuullinen_yritystoiminta/sosiaalinen_vastuullisuus/index.php.

Luettu: 20.9.2012.

Environmental leader. 2012. GRI unveils G4 draft reporting guidelines. Luettavissa:

<http://www.environmentalleader.com/2012/06/26/gri-unveils-g4-draft-reporting-guidelines/>. Luettu: 29.10.2012.

Gardner, S. 2012. Analysis: Global Reporting Initiative – G4 -force! Ethica Corporation. Luettavissa: <http://www.ethicalcorp.com/communications-reporting/analysis-global-reporting-initiative-%E2%80%93-g4-force>. Luettu: 30.10.2012.

Global Reporting Initiative a. Frequently asked questions about the G4 Exposure Draft and the second G4 Public Comment Period. Luettavissa:

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G4-ED-PCP2-FAQs.pdf>. Luettu: 29.10.2012.

Global Reporting Initiative b. What is GRI? Luettavissa:

<https://www.globalreporting.org/information/about-gri/what-is-GRI/Pages/default.aspx>. Luettu: 19.6.2012.

Harmaala M. & Jallinoja N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Sanoma Pro.

Harmaa Talous a. Etusivu. Luettavissa: <http://www.mustatulevaisuus.fi/>. Luettu: 2.7.2012.

Harmaa Talous b. Ilmiöt. Rakennusala. Luettavissa:

<http://www.mustatulevaisuus.fi/ilmiot/rakennusala/>. Luettu: 2.7.2012.

Jussila M. 2010. Yhteiskuntavastuu. Nyt. Infor. Vantaa.

Koivu E., Ranta-aho M. & Vuoti H. 2010. Väärinkäytösriskit hallintaan. Tietosanoma Oy. Helsinki.

Kuisti, K. 2011. Kansan Uutiset. Harmaan talouden torjunta yhdistää rakennusalaan. Luettavissa: <http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/2593884/harmaan-talouden-torjunta-yhdistaa-rakennusalaan>. Luettu: 21.9.2012.

KvaliMOTV. Sisällönanalyysi. Luettavissa: http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L7_3_2.html. Luettu: 19.9.2012.

Laitinen I. 2012. Moraalinen logo. Organisaatioiden arvovallankumous. Talentum. Helsinki.

Lemminkäinen. 2011. Vuosikertomus. Luettavissa: <http://www.digipaper.fi/lemminkainen/85993/>. Luettu: 9.8.2012.

Lemminkäinen a. Perustehtävä ja arvot. Luettavissa: <http://www.lemminkainen.fi/WebRoot/10008509/page.aspx?id=10009423>. Luettu: 22.8.2012.

Lemminkäinen b. Yhtiö. Luettavissa: <http://www.lemminkainen.fi/WebRoot/10008509/page.aspx?id=10008651>. Luettu: 22.8.2012.

Marttinen J. & Kartano M. 2011. Rakennusalan harmaa talous – Havaintoja ”RAKSA – 08” verovalvontahankkeesta. Teoksessa Verohallinto. Harmaan talouden tilannekuva III/2011, s. 6-10. Luettavissa: <http://www.vero.fi/download/noname/%7BDAA82D93-4683-49E1-9A12-5B0EAE5EEC38%7D/6833>. Luettu: 5.7.2012.

Mehtonen, J. 2012. Yle uutiset. Läheltä piti –tilanteet yleisiä rakennustyömailla. Luettavissa: http://yle.fi/uutiset/lahelta_piti_-tilanteet_yleisia_rakennustyomaila/6210402. Luettu: 21.9.2012.

NCC. 2011a. Annual Report. Luettavissa:

<http://viewer.zmags.com/publication/e446d6aa#/e446d6aa/1>. Luettu: 12.9.2012.

NCC. 2011b. Vuosikertomus. Luettavissa:

http://www.ncc.fi/tietoa_nccsta/talousinfoa/fi_FI/talousinfoa/_files/87483917226301546/default/NCC_2011_FI_net.pdf. Luettu: 12.9.2012.

NCC a. Arvot ohjaavat toimintaamme. Luettavissa:

http://www.ncc.fi/tietoa_nccsta/nain_toimimme/toimintamme/fi_FI/arvot/. Luettu: 12.9.2012.

NCC b. GRI –index for NCC 2011. Luettavissa: <http://www.ncc.se/en/About-NCC/The-environment/GRI-index/>. Luettu: 28.9.2012.

NCC c. NCC- yhtiöt Suomessa. Luettavissa:

http://www.ncc.fi/tietoa_nccsta/ncc_suomessa/fi_FI/ncc_suomessa/. Luettu: 12.9.2012.

Oulun Yliopisto. Aineiston analysointi ja käsittely. Luettavissa:

<http://herkules.oulu.fi/isbn9514271637/html/x883.html>. Luettu: 19.9.2012.

PricewaterhouseCoopers. 2011. PwC:n Yritysvastuubarometri. Luettavissa:

http://www.pwc.fi/fi/julkaisut/tiedostot/Yritysvastuubarometri_2011.pdf. Luettu: 26.6.2012.

Rakennuslehti. 2010. Rakennusteollisuus vaatii lisää panoksia harmaan talouden torjuntaan. Luettavissa: <http://www.rakennuslehti.fi/uutiset/talous/23304.html>. Luettu: 5.7.2012.

Rakennuslehti. 2011. Kymmenet vapautuivat kuittikauppasyytteistä hovissa. Luettavissa: <http://www.rakennuslehti.fi/uutiset/talous/26986.html>. Luettu: 13.9.2012.

Rakennuslehti. 2012. Espoon työmaarakjähdyksen syy yhä epäselvä. Luettavissa: <http://www.rakennuslehti.fi/uutiset/infra/29374.html>. Luettu: 21.9.2012.

Ratuke. Ratuke- hanke parantaa rakennusalan turvallisuutta. Luettavissa: <http://www.ratuke.fi/>. Luettu: 18.9.2012.

Rautiainen. 2009. Rakennuslehti. Rakentamisen työturvallisuudessa vielä pitkä matka huipputasolle. Luettavissa: <http://www.rakennuslehti.fi/uutiset/talous/18634.html>. Luettu: 18.9.2012.

Skanska. 2011. Review of 2011 EUR Version. Luettavissa: <http://www.skanska.com/Global/Investors/Reports/2011/AnnualReports/Review-2011-EUR.pdf>. Luettu: 2.9.2012.

Skanska a. Henkilöstön monimuotoisuus. Luettavissa: <http://www.skanska.fi/Tietoa-Skanskasta/Vastuullisuus/Sosiaalinen-vastuu/Henkiloston-monimuotoisuus/>. Luettu: 2.9.2012.

Skanska b. Henkilöstöryhmäjakauma. Luettavissa http://www.skanska.fi/Global/Tietoa_Skanskasta/Images/Sosiaalinen-vastuu/sosiaalinen-vastuu-henkiloston-jakauma.pdf. Luettu: 2.9.2012.

Skanska c. Osaamisen kehittäminen. Luettavissa: <http://www.skanska.fi/Tietoa-Skanskasta/Vastuullisuus/Sosiaalinen-vastuu/Henkiloston-kehittaminen/osaamisen-kehittaminen/>. Luettu: 3.9.2012.

Skanska d. Skanska -konserni. Luettavissa: <http://www.skanska.fi/fi/Tietoa-Skanskasta/Skanska-konserni/>. Luettu: 2.9.2012.

Skanska e. Skanska Suomessa ja Virossa. Luettavissa: <http://www.skanska.fi/fi/Tietoa-Skanskasta/Skanska-Suomessa-ja-Virossa/>. Luettu: 2.9.2012.

Skanska f. Toimintaperiaatteet. Luettavissa: <http://www.skanska.fi/fi/Tietoa-Skanskasta/Toimintaperiaatteet/>. Luettu: 3.9.2012.

Skanska g. Työterveyshuolto. Luettavissa: <http://www.skanska.fi/Tietoa-Skanskasta/Vastuullisuus/Sosiaalinen-vastuu/Tyohyvinvointi/Tyoterveyshuolto/>. Luettu: 3.9.2012.

Skanska h. Työturvallisuuden parantaminen. Luettavissa: <http://www.skanska.fi/fi/Tietoa-Skanskasta/Vastuullisuus/Sosiaalinen-vastuu/Tyoturvallisuus/Tyoturvallisuuden-parantaminen/>. Luettu: 3.9.2012.

Verohallinto. 2012. Verottajan tehovalvonnassa paljastui vakavia puutteita rakennustyömaiden harmaan talouden vastaisissa käytännöissä. Lehdistötiedote. Luettavissa: [http://vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Lehdistotiedotteet/Verottajan_tehovalvonnassa_paljastui_vak\(19607\)](http://vero.fi/fi/FI/Tietoa_Verohallinnosta/Lehdistotiedotteet/Verottajan_tehovalvonnassa_paljastui_vak(19607)). Luettu: 5.7.2012.

Talouselämä. Tämä on Talouselämä 500. Luettavissa: www.talouselama.fi/te500. Luettu: 12.6.2012.

Taloussanomat. 2009. Kuittikauppa toi vankeutta kymmenille. Luettavissa: <http://www.taloussanomat.fi/rakentaminen/2009/05/04/kuittikauppa-toi-vankeutta-kymmenille/200911170/12>. Luettu: 13.9.2012.

Turun Sanomat. 2010. Rakennusalan kuittikaupasta jättilasku veronmaksajille. Luettavissa: <http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/158346/Rakennusalan+kuittikaupasta+jattilasku+veronmaksajille>. Luettu: 13.9.2012.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Yhteiskunta- ja yritysvastuun periaatepäätös. Luettavissa: <http://www.tem.fi/index.php?s=4580>. Luettu: 13.8.2012.

Työ- ja elinkeinotoimisto. Työsuhdeasiat. Yritysten sosiaalinen vastuu. Luettavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/0181_sosvastuu/index.jsp. Luettu:
12.8.2012.

Työterveyslaitos. 2010. TR- mittauksen toteutus. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tyoturvalisuuden_edistamiskeinoja/tr_tuoteperhe/tr_mittauksen_toteutus/sivut/default.aspx.
Luettu: 18.9.2012.

Työturvallisuuskeskus. Ratuke. Luettavissa:
<http://www.ttk.fi/toimialat/rakennusala/ratuke>. Luettu: 18.9.2012.

Yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto. Version 3.0. Luettavissa:
<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Finnish-G3-Reporting-Guidelines.pdf>. Luettu: 15.7.2012.

YIT. 2011. Vuosikertomus. Luettavissa:
http://ir2.flife.de/data/yit/igb/index.php?anzahl=1&bericht_id=1000004&lang=FIN
. Luettu: 23.7.2012.

YIT a. Yhtiö. Perustietoa YIT:stä. Luettavissa:
http://www3.yit.fi/yit_fi/Yhtio/Perustietoa_YITsta/YIT%20lyhyesti. Luettu:
21.8.2012.

YIT b. Yhtiö. Perustietoa YIT:stä. Toimintamme perustukset. Luettavissa:
http://www3.yit.fi/yit_fi/Yhtio/Perustietoa_YITsta/YIT%20lyhyesti/Toimintamme%20perustukset. Luettu: 21.8.2012.

YIT c. YIT:n eettisen ohjeiston keskeinen sisältö. Luettavissa:
http://www3.yit.fi/yit_fi/Yhtio/Perustietoa_YITsta/Yritysvastuu/Eettiset_toimintatavat/YIT_n%20eettisen%20ohjeiston%20keskeinen%20sisalto. Luettu: 22.8.2012.